

新規就農研修における指導・育成の現状と課題

～農業者人材育成プログラム実証研究（農業指導者調査）から～

苫小牧駒澤大学 国際文化学部准教授 田崎 悦子

I. はじめに

1. 新規就農者の概観

わが国の地域農業は農業後継者の減少と農業者の高齢化により、担い手の確保と育成は喫緊の課題となっている。新たな担い手となる新規就農者¹は、2004年の8万人超から2013年には約5万人へと減少してきたが、国の就農支援策²の効果もあり、2014年約5.8万人、2015年約6.5万人と増加に転じている（表1）。

表1 新規就農者の推移（全国）

（単位：人、割合：％）

年次	新規就農者数			
	新規自営農業就農者	雇用就農者	新規参入者	計
2004	72,350	6,510	2,180	81,030
2007	64,420	7,290	1,750	73,460
2010	44,800	8,040	1,730	54,570
2013	40,370	7,540	2,900	50,840
2014	46,340	7,650	3,660	57,650
2015	51,020	10,430	3,570	65,030
2015年割合	78.5	16.0	5.5	100

出所）農林水産省の新規就農者のデータを基に筆者が作成

本研究の対象である北海道の新規就農者は、2004年の728人を最高に、この12年間は約600～700人で推移している（表2）。

農林水産省と北海道農政部の新規就農者の内訳が相違³しているが、2015年の内訳割合

¹ 新規就農者は、新規自営農業就農者、新規雇用就農者、新規参入者に分類される。新規自営農業就農者は、「農家の世帯員で学生から自営農業の従事者」「雇用されていた状況から自営農業の従事になった者」、新規雇用就農者は、「新たに法人等に雇用され（年間7ヶ月以上）農業に従事する者」、新規参入者は、「土地や資金を独自に調達（親の農地の譲り受けは除く）し、新たに農業経営を開始した経営の責任者」を言う。

² 2012年に始まった農林水産省の「青年就農給付金制度」は、就農前の研修期間（2年以内）及び経営が不安定な就農直後（5年以内）の所得を確保する給付金。45歳未満者に対して、研修期間は「青年就農給付金（準備型）」として年間150万円の給付がある。

³ 農林水産省の「新規自営農業就農者」は、北海道の「新規学卒就農者」と「Uターン就農者」の合計を意味する。また、北海道農政部には「雇用就農者」のデータはない。

をみると、全国の「新規自営農業就農者」の78.5%に対し、北海道の「新規自営農業就農者（新規学卒就農者とUターン就農者の合計）」は78.6%であり、新規就農者数に対する「新規自営農業就農者」の割合は、ほぼ同じである。

また、北海道の新規就農者の内訳をみると、後継者で教育機関卒業後すぐに就農する「新規学卒就農者」は、2004年の391人から2015年には189人と減少の一途にある。

一方、他地域で農業以外の職業を経験した後に後継就農する「Uターン就農者」は、この12年間は260～340人で推移し大きな減少はなく、2015年は274人、新規就農者の46.5%を占めている。

表2 新規就農者の推移（北海道）

(単位：人、割合：%)

年次	新規就農者数			
	新規学卒就農者	Uターン就農者	新規参入者	計
2004	391	266	71	728
2007	298	264	88	650
2010	302	337	61	700
2013	230	285	88	603
2014	204	283	125	612
2015	189	274	126	589
2015年 割合	32.1	46.5	21.4	100

出所) 北海道農政部の新規就農者のデータを基に筆者が作成

全国のUターン就農について木村(2009)は、卒業後に農業関連の企業等に就職し、その後Uターンをして就農するなど就農過程の多様化を報告する。小林(1998)は、農業後継を予定して就職し、予定通りUターン就農した青年者の調査から、卒業時は親が若く労働力が充足しており、後継者を社会勉強のために農業以外の世界を経験させることが必要と考えていることを挙げている。筆者も、農業高校及び農業大学の進路担当者や農業経営者への聞き取り調査から、後継予定者が卒業後すぐに就農するのではなく、民間企業等の勤務経験を経てUターン就農する例を多数確認している。

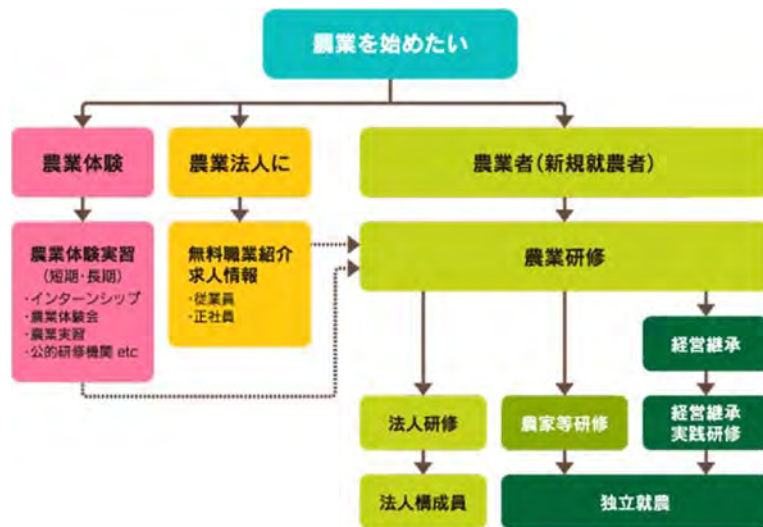
次に、本研究のテーマである「新規就農研修」の対象である非農家出身で自ら農地を取得して農業経営者となる「新規参入者」をみてみよう。2004年71名(新規就農者全体の9.8%)から、2014年125名、2015年は126人へと過去最高を記録⁴し、新規就農者の2割以上を占めるようになった。これに平行して、北海道は、新規就農者の確保に向けた「新規就農者受入・指導体制強化推進事業実施要領(2014)」を策定し、地域における農業研修生の受入体制づくりと受入農家の資質向上への取組に対する助成、新規就農者への広域的な指導・助言のための支援の充実をはかるようになった。

⁴ 2014年調査から、新規参入者を、従来の「経営の責任者」に加え、新たに「共同経営者」を含むため、数字上増加した可能性もあり留意が必要である。

2. 新規就農へのプロセスと新規就農研修の位置づけ

非農家出身者が、農業を職業とすることに興味・関心をもった時点から、新規就農（新規参入）までのプロセスは、図1の通りである。流れは、①就農に関する情報を入手 ②就農窓口で相談 ③短期の農業体験 ④中期の農業体験 ⑤就農の決断（就農地域、農業の種類等の決定） ⑥就農に向けた農業研修。平行して、農地の取得、資金準備、機械等の準備 ⑦新規参入（独立就農）である。

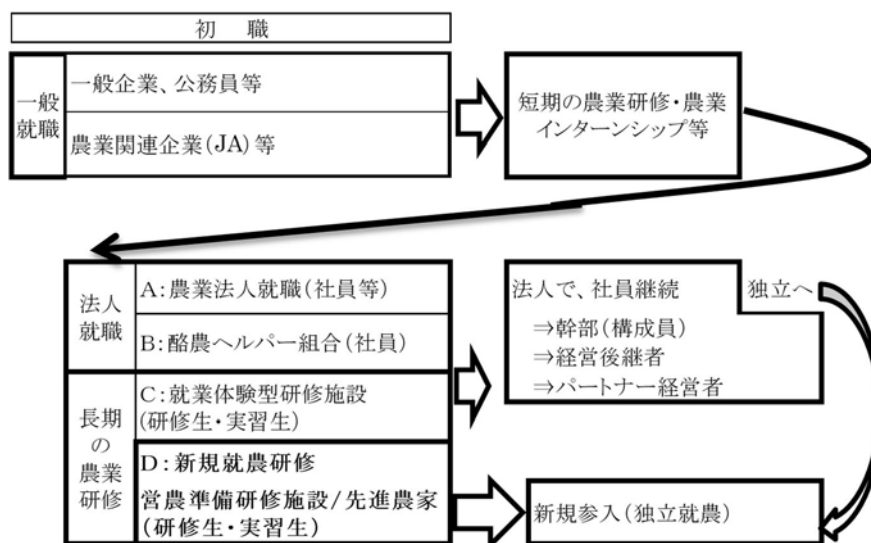
本稿で言う「新規就農研修」とは、上記⑥で示した農業研修のことと定義する。すなわち、新規参入を目的として受ける実践的な農業技術・経営等を学ぶ研修である。



※北海道の主な農業研修先は指導農業者等が担っています。

出所) (公財) 北海道農業公社ホームページ「就農に向けたイメージ」から抜粋

図1 就農に向けたプロセス



多様な新規就農者の聞き取り調査から筆者が作成

図2 転職者の新規参入プロセス

北海道で新規就農した人たちの多様なキャリアプロセスは、図2の通りである。教育機関卒業後、民間等に就職し仕事をしている時期に初めて、または改めて農作業や職業としての農業に関心を持ち、休暇を利用して「短期の農業研修、農業インターンシップ⁵、多様な農業体験」を経た後に、職業として農業を選択し、働き方として「雇用就農（農業法人等に就職）」か「新規参入」を検討することになる。中には、新得町立レディースファームスクールのような「就業体験型研修施設」で長期の農業研修を受けるケースもある。

本研究で対象とする「新規就農研修」では、「栽培・飼養技術・実務」、「機械操作・実務」、「栽培・飼養理論」、「農業理念・考え方」、「経営管理・理論」、「農畜産物販売・実務」等を学ぶことができる。この研修の受講率は、北海道は83.8%（全国平均65.5%）である（全国新規就農相談センター（全国農業会議所（2011）））。

北海道の研修受講率が高い背景として、農的暮らしではなく職業としての農業での就農者が多いことがあげられ、北海道外者が約4割を占める研修生には、都府県とは異なる北海道農業の特徴を理解してもらう必要がある。北海道農業の特徴とは、①経営耕地面積の広さ（北海道は都府県の約15倍（北海道26.5ha、都府県1.8ha））②若年農業者比率の高さ（65歳未満の基幹的農業従事者比率：北海道64.9%、都府県35.5%）③専業農家比率の高さ（北海道70.5%、都府県20.1%）である（農林水産省2014年）。また、④都府県に多い定年帰農⁶比率が低いいため、就農時の年齢も低い（2015年の新規参入時年齢50歳未満率：北海道83.3%、都府県70.6%）ことなどがあげられる。

Ⅱ. 研究の目的と意義

1. 先行研究

北海道内の新規就農研修に関する先行研究を、田崎（2016）を参考にして整理する。黒澤（2010）は、北海道農業担い手育成センターの役割をはじめ、担い手育成対策の枠組みと全道組織の役割や（有）余湖農園等の取り組みなど民間組織の新規参入支援、新規参入希望者と青年農業者に対する研修支援などをまとめている。北海道農業公社（2012）は、新規参入者の成功事例を、北海道農業公社（2013）では、地域（自治体）別に、新規参入の取り組みと研修などの支援方法、新規参入事例を提示する。田崎（2013a）は、高等教育機関を卒業後すぐ、もしくは卒業後まもなく農業を職業とした若年者を対象としたインタビュー調査から、就農に至る様々な農業就業体験の影響を明らかにした。

また、農業の担い手育成の視点から整理すると、中小企業診断協会北海道支部（2012）は、農業経営のベテランが保持する形式知や暗黙知の可視化の必要性と担い手育成の計画や就農支援の仕組みを明確にする必要性を示し、甫ら（2003）、甫ら（2004）では、小平

⁵ 農業インターンシップは、（公社）日本農業公社を窓口として、運営は全国農業会議所（全国農業委員会系統組織の機能を活用する全国団体）が行っている。2014年度の入入れ農業法人は約300社である。また、多様な農業体験として、農業ボランティア、農業アルバイト・ボラバイトがある。学生の場合は、農業サークルの農作業もある。

⁶ 実家が農家で、会社の退職（定年）を契機に農家を継ぐケースと、実家は非農家で、定年退職を契機に、新たに就農するケースがある。中には、早期退職で50歳台の場合もある。

町の就農支援事例から、就農までの段階的な支援による研修の意義を述べ、営農技術、経営の収益性の確保、農地取得のいずれにおいても研修生が地域コミュニティへの参入が重要性であることを示した。田崎（2013b）は、若年者が雇用就農につながる農業法人での研修後の個々の地域定着についての事例をあげている。

北海道外の新規就農研修に関する先行研究では、高津（2008）は、就農前の経営基盤を整備したサポート体制が重要であることを、農業・食品産業技術総合研究機構（2010）は、新規参入者の支援ニーズとのミスマッチの原因を明らかにしてミスマッチを防ぐ方法を示した。澤田（2012）は、新規参入者が経営定着するためには、新規参入前の研修状況、農業経験、個々の能力や技術の習得状況に合わせた支援対策が必要であると述べる。澤田（2014）は、若年者の場合、家族以外の労働力が期待できないうえ、子どもを持つとしばらくは妻が働くことも困難なため、労働力の確保としてパートなどの雇用が必要となるが、経費面で困難であることを指摘した。また、新規就農研修後の地域定着について、小金澤ら（2008）は、制度を整えるだけではなく、地域住民、行政、参入者をつなぐコーディネーターの役割を果たす人の必要性を示している。

新規就農研修に関する先行研究では、新規就農研修のシステムや受入自治体・団体等の支援体制の事例、研修生個人の就農動機や職歴、生活環境などの背景、就農までの具体的な行動や取り組みを取り上げる事例が多い。すなわち、事例報告型は、システム、体制、または「個人＝人」に焦点をあてた研究である。

また、新規就農研修を評価する調査としては、全国新規就農相談センター（全国農業会議所）が、5年ごとに実施する「新規就農者（新規参入者）の就農実態に関する調査結果」に、「研修の受講状況と研修の内容、研修の評価」の項目がある。2011年の結果をみると、「新規参入者が有益と考える研修が準備されている（略）、経営管理・実務の評価が低く、これらの経験や学習ができるカリキュラムの設定が必要である。」と記述されている。

このように、新規就農研修について様々な視点で調査・研究が行われているが、新規就農研修を「農業者人材育成」という視点にたち、「研修生の指導・育成の仕方」に焦点をあてた調査・研究は遅れている。現在、農業の担い手を育成する、すなわち新規就農研修を農業者人材育成の「導入教育」としてとらえ、就農後の農業経営と農業キャリアにつなげていくための重要な期間であると認識する必要があるだろう。新規参入した農業者と認定されることは、ゴールではなく農業者としてのスタートである。

2. 研究の目的

青年就農給付金制度の開始により、研修生・新規参入者が増加する現在、研修効果を高めるために新規就農研修の質を向上、すなわち、「指導・育成力の向上」が必要である。そこで、新規就農研修の指導者の指導・育成力に着目し、研修生が評価する研修内容や研修指導状況と、農業指導者が自己評価する指導・育成力、抱える悩みや課題を顕在化する調査・研究を実施する。そして、浮かび上がった課題を解決するための方策や研修プログラムを検討し、研修プログラムを試行することを目的とする。

（1）これまでの経緯

北海道農政部が示した、農業研修生の「受入体制づくり」と「受入農家の資質向上」、

「新規就農者への広域的な指導・助言」を実現するためには、新規就農研修での関係当事者である3者の視点により状況や課題を明らかにする必要がある。具体的には、①研修生の視点：農業指導者の対応、指導・育成に関する不満や悩み、要望等 ②農業指導者の視点：研修生への対応や指導・育成での困りごと、悩み、不満や要望等 ③仲介役の自治体担当者の視点：研修生、農業指導者それぞれの状況、両者の関係等の把握、その対応での困りごと、悩み等、を把握することである。

そこで、新規就農研修における「農業人材（研修生）の育成と指導」に焦点をあて、研修生、農業指導者、自治体担当者、JA 担当者のそれぞれの立場・役割、視点からの現状を明らかにするための調査を旭川市と合同で実施した（田崎(2015b)）。旭川市は、研修生として独身者も受け入れ⁷、営農形態の自由度が高いなどの特徴があり、1996～2013年に52名の研修生を受け入れ、調査開始時、新規就農者数は全道3位の自治体であった。

2013～2015年の共同調査は、「研修中の中途離脱、農業経営が軌道に乗らずに離農」等のケースが発生し、「研修生確保の段階」から、「新規就農研修の質向上の段階」へと移行したことが背景にあった。調査終了後の2017年現在も、調査結果から得られた課題を解決するための農業人材育成の研修プログラムを共同で取り組んでいる。

（2）本研究の目的と本年度の取り組み

本研究の大枠は、「農業者人材育成プログラム開発に関する実証研究」である。非農家出身者の農業研修生受入体制の課題の一つである農業指導者（受入農家）の質の向上を目的とした「農業指導者のための農業者人材育成プログラム」を開発し、プログラムの効果を実証的に明らかにすることを目的としている。

「農業者人材育成プログラム」は、新規就農までのプロセスで、「導入教育」と位置づけることができる新規就農研修に焦点をあて、①農業指導者の指導・育成力の向上 ②農業指導者の支援体制づくり ③外部人材活用による研修生支援、の3つのアプローチで行う。本プログラムを取り組む理由は、農業界だけでは限界のある「農業者人材育成」を教育的な視点でのアプローチと、企業等で用いる人材育成の手法を導入することで、農業者人材育成に寄与することができる考えたからである。「新規就農研修に焦点をあてた農業者人材育成プログラム」の策定と試行は、2016～2018年度を予定している。

2016年度に実施した主たる内容は、次の2点である。①後継者育成に携わる農業者を対象とした全道調査を実施し、農業指導者の全体像を明らかにする（旭川市との共同調査（以下、旭川調査）の結果が、北海道全体の新規就農研修の現状と課題として一般化できるのかどうかの検証）。②研修生・新規就農者を対象とした「ふりかえり」を用いた支援プログラムを実施し、少人数・協働相互学習による「ふりかえり研修」の効果の検証、であった。

本稿では、①については、今後、活用できる「農業指導者のための農業者人材育成プログラム」開発のエビデンスとなる「新規就農研修の農業指導者像」と「農業指導者の指導・育成の考え方、指導・育成の状況と課題」を明らかにする。②については、「ふりかえり」を用いた支援プログラム導入の背景とプログラム内容について、資料欄を設けて述べる。

⁷ 研修生の受け入れは、夫婦単位のみ限定している自治体等が多い。

Ⅲ. 研究方法

1. 旭川市との共同調査の結果

前述の旭川調査とは、「旭川市農政部・大阪教育大学⁸合同調査 新規就農・農家研修等に関するアンケート（2013年実施）」と「旭川市農政部・大阪教育大学合同調査 農家研修・担い手育成に関するアンケート調査（2015年実施）」、及びインタビュー調査を指す。これらから明らかになった新規就農研修の現状と課題を、田崎（2015）より整理する。

- ①農業研修（本稿の新規就農研修）は、農業技術、経営管理の基礎を実践的に学習する場、制度上必要な条件を準備する期間、指導者の技術を出来る限り習得し経営できる力を蓄積し試す場である。
- ②受入窓口の自治体は、研修開始前から、研修生に必要事項を伝達し、研修生の状況の理解を深め、農業指導者と研修生の仲介者として状況共有する機会を提供する必要があるが、旭川市においても、その機能を十分に果たしているとはいえない。
- ③（元）研修生は新規就農研修を満足と回答するが、仕事の説明や教え方、研修生の承認（認める、励ます）行動等で、農業指導者の指導・育成に対する評価は低く、農業指導者自身の指導・育成の自己評価とのギャップが大きい。また、研修生は農業技術の実践に加えて、理論立てた説明と教え方を求めているが不十分と感じている。
- ④研修生と農業指導者は、必要以上の「遠慮と自己抑制（主張すべきことを我慢（相手への配慮）して主張しない）」をして、葛藤を抱えながら2年間を過ごしているケースが多い。すなわち、相互理解のためのコミュニケーションが不足している。

「遠慮と自己抑制」を背景として研修生と農業指導者間の問題は、表面化することなく見過ごされる場合もある。問題を抱えたままの状況が長期化し深刻化していたケースや、問題が不明なまま研修の中途離脱者もいたことから、自治体担当者は、両者に対する適切な介入や支援のあり方、農業指導者の指導・育成力の向上を検討していた。

2. 農業指導者を対象としたアンケート調査

（1）調査の概要

旭川調査で用いた質問票を基に、北海道指導農業士協会（北海道農政部内）、北海道農政部、（公財）北海道農業公社の協力を得て、精査・修正して質問内容を作成した。質問項目は、①指導・育成力向上に対する支援：指導・育成に関する研修会等の参加の有無、指導・育成に対する欲しい支援、研修開始前に研修生に習得してほしいこと ②研修生、常用雇用者の指導・育成：指導・育成に対する自己評価、研修生と常用の雇用者に対する困りごと ③研修のあり方、指導・育成に対する自由記述等である⁹。

⁸ 調査当時、筆者は大阪教育大学に勤務していた。

⁹ 他の質問として、属性（性別、年齢、就農歴、就農以前の職業経験の有無等）、新規就農研修の受入期間、受入期間の適切感と適切な期間、指導内容と指導回数、他農家視察の有無等である。

（２）調査対象

調査対象は、「農業高校や農業大学校の実習生、新規就農予定者を受け入れて農業経営研修などで青年農業者の育成・指導に取り組む農業者」として認定された北海道内の「指導農業士¹⁰」679名（質問票作成時の北海道指導農業士協会登録名簿数）と、指導農業士の認定を受けていない直近5年間に研修生の受け入れ実績がある農家97名（北海道農業公社の「青年就農給付金（準備型）」受給研修生の研修先名簿数）とそれぞれの配偶者を対象とした。配偶者を対象とした理由は、夫婦ともに指導農業士のケースもあるが、家族経営の農家では、収穫物の選別や袋詰めなどの作業の指導、休憩中の相談対応や日常生活の気遣いは指導者の妻の役割であるからである。また、指導農業士が女性の場合は、配偶者である夫の回答も求めた。

（３）調査期間と調査方法

アンケート調査は、2016年6月初旬に郵送（封筒776通、質問票1,552票）し、7月末を期限として返送も郵送とした。質問票は、男性用：青色、女性用：黄色を1セットとした。「指導農業士」への発送は、北海道指導農業士協会のニュースレターの発送封筒に、吉村俊子会長の挨拶文（調査協力の依頼文）を添えた質問票をセットして同封した。「指導農業士以外の指導者」への発送は、北海道農業公社の封筒を使用して大学から郵送した。いずれも返送用封筒は苫小牧駒澤大学のものを使用し、返送先は当大学筆者宛とした。アンケート調査の回収数は、農家数79（10.2%）、個票130（8.4%）である。

IV. 調査結果

1. アンケート回答者の全体像

個票130票の内訳は、①性別：男性61%、女性36%、無回答3% ②年代：30歳代1%、40歳代10%、50歳代35%、60歳代36%、70歳代5%、80歳代2%、90歳代1% ③就農年数：14年以下3%、15～24年以内15%、25～34年22%、35年以上56% ④就農以前の職業経験：あり43%、なし52%、無回答5% ⑤現在あてはまる認定資格等（複数回答）：指導農業士50%、就農アドバイザー7%、青年就農給付金受給研修生研修農家12%、農の雇用事業実施農家¹¹11%、概要なし38% ⑥新規就農希望の農業研修生の受け入れの経験：あり66%、なし31%、無回答4人3%、である。

以降の調査結果は、「新規就農希望の農業研修生の受け入れの経験がある」と回答した66%、86名を対象とする。

¹⁰ 指導農業士は、農業高校、農業大学校、農学系大学、農業専門学校の農業実習の受け入れ、修学旅行生の農業体験や地元の小・中学生の農業体験の受け入れ実績が多い。新規就農研修は、非農家出身者を農業経営者として育てるために、農地の紹介や斡旋、地元・JAとの信頼関係の構築などの業務を、一般的に無料で委託されている。農業技術を教えるだけではない支援が必要であり、地域後継者を育てたい「思いと実力」が必要であると言われている。

¹¹ 新規就農者の雇用就農を促進するため、農業法人等が就農希望者を雇用し、農業技術や経営ノウハウの習得を図る実践的な研修（OJT研修）の実施を支援する制度。年間最大120万円（2年間まで）の助成がある。

2. 結果

就農志望者は、北海道農業公社担い手支援センターや新・農業人フェア¹²等で情報を入力して、就農を希望する地域の自治体や農業法人の担当者と具体的な相談を行う。就農意向を受けた自治体は、2年間の新規就農研修を引き受けてほしい農業指導者（受入農家）を選定し、研修生の受け入れを依頼する¹³。農業指導者選定は、農業経営が安定し、地域の自治会長やJA部会長などの役員を務めるなど、周りからの人望が厚い農業経営者が人選されている。では、農業指導者像をみてみよう。

（1）新規就農研修の受け入れ経験がある農業指導者

①性別¹⁴：男性62%、女性38% ②年代：30歳代0%、40歳代15%、50歳代28%、60歳代44%、70歳代8%、80歳代4%、90歳代1% ③就農年数：14年以下5%、15～24年以内19%、25～34年15%、35年以上62% ④就農以前の職業経験：あり52%、なし48% ⑤現在あてはまる認定資格等（複数回答）：指導農業士47%、就農アドバイザー10%、青年就農給付金受給研修生研修農家16%、農の雇用事業実施農家15%、該当なし36%、以上の結果が得られた。

（2）新規就農研修生の受け入れ状況

これまでに受け入れた研修生の数は、「1名21%、2名27%、3～5名31%、6名以上21%」と、受け入れ経験のある農業指導者の約8割が複数の研修生を受け入れている。一般的に研修生の受け入れは、1年に1人であることから、複数年にわたり研修生の受け入れを継続していることが確認できた。

① はじめて研修生の受け入れを依頼されたときの気持ち

はじめて研修生の受け入れを依頼されたときの気持ちを集計した¹⁵（表13）。

「立場上、断れないと思った65%」、「いろいろ教えたいと思った54%」、「ぜひやってみたいと思った41%」と、受け入れを打診（実質的な指名）されたときは、責任と誇り、覚悟と意欲などの気持ちが入り混じった様子が伺える。

また、「教えられるかどうか心配・不安だった70%」と、指導・育成に対して自信がない心情を7割が示している。また、研修生を受け入れるにあたり、「相性が合うか気になった33%」、指導・育成にあたり把握しておく必要がある「農業の理解度合いを知りたい43%」は、半数以下の回答であった。

しかし、「ぜひやってみたいと思った」19人のうち、「いろいろ教えたいと思った」のは

¹² 職業として農業を考えている人に対して必要な情報を提供する農業イベント。求人のある農業法人、新規就農の研修生を募集する市町村などが多数出展する。東京、大阪、名古屋、札幌で、年8回程度実施される。

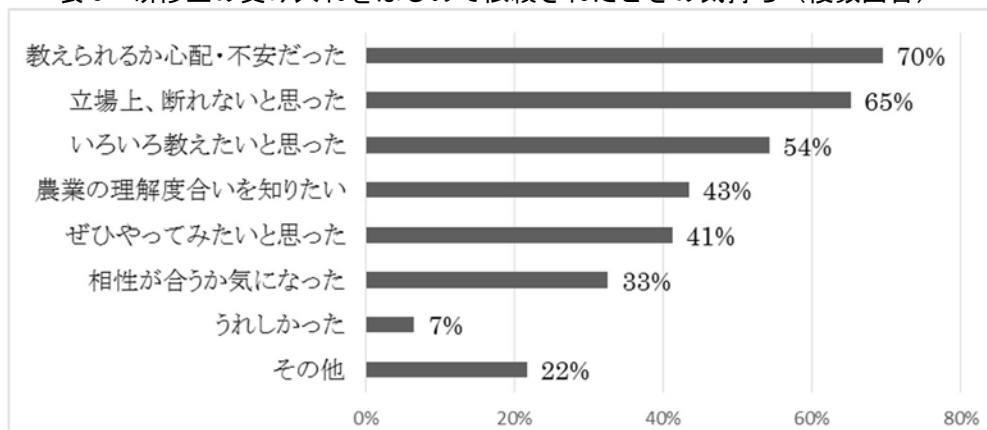
¹³ 平取町地域担い手育成センターや（公財）道央農業振興公社など、地域広域連携団体では、地域内に設けた新規就農支援施設（実践農場）で研修生を受け入れる制度を設けている。この場合でも、1年間は農業指導者（受入農家）の指導を受ける方式を採用している。

¹⁴ 記入あるものだけを総数として割合を出した。以下の項目も同様。

¹⁵ 質問は、農業指導者自身に対する質問であることから、記入数は46であった。

4人（21%）、「相性が合うのか気になった」のは1人（5%）、「農業の理解度合いを知りたい」と思ったのは1人（5%）である。このことから、「ぜひやってみたい」と思った農業指導候補者のほとんどは、研修生との相性や農業の理解度を把握する必要を感じていないことが浮かびあがった。

表3 研修生の受け入れをはじめて依頼されたときの気持ち（複数回答）



つぎに、「いろいろ教えたいと思った」25人をみると、は、「教えられるかどうか心配・不安だった2人（8%）」、「農業の理解度合いを知りたい2人（8%）」の結果から、「いろいろ教えたいと思った」農業指導候補者のほとんどは、教えることに対する不安・心配はなく、研修生の農業の理解度を知る必要も感じていないことがわかる。

また、「教えられるかどうか心配・不安だった」32人をみると、「農業の理解度合いを知りたい2人（6%）」、「相性が合うのか気になった2人（6%）」であることから、「教えること（指導・育成）自体」に農業指導候補者は心配や不安を感じていたことがわかる。

その他の記述では、「かつての自分たちと同じ気持ちかと思って興味をもった。私たち（私と夫）自身が新規就農なので自然の流れで受けた。」と、農業指導者本人（夫婦）が新規就農者で指導する側となり、研修生の思いを汲み取る様子が伺える。また、「研修希望者がどのような農業を志向しているか知りたい。（自分たちが行う）作業に対して理解してもらいたい。」と、相手を知り理解しようとする思い、逆に指導する側のやり方をわかってほしい気持ちも表われている。さらに、「自分が引受けなければ他にいないと思った。他人との付き合い方の研修のため、後継者をこの中から選ぶため。」など、地域の状況や自分の立場を考え研修生を受け入れた様子が語られていた。

② 研修生の受け入れ後の心境

新規就農研修では、農業指導者は研修生に対し、農業技術指導だけではなく、地域やJA生産部会での信頼関係構築への橋渡し、農地探しと調整、日常生活等の支援を行う。旭川調査などから、農業指導者には、研修生との確執や葛藤そして我慢があることがわかっているが、研修生を受け入れてから、気持ちはどのように変化しているのだろうか。記入のある54人を総数として集計した（表4）。

表4 研修生を受け入れた後の心境（複数回答）

肯定的な心境		否定的、困惑的な心境	
受け入れてよかった	67%	受け入れなければよかった	7%
指導・育成はやりがいがある	50%	指導育成は難しい	78%
指導・育成は楽しい	13%		
信頼関係が築けた	41%	研修生となじめない	9%
研修生の態度・姿勢に感心した	48%	研修生の態度・姿勢にがっかりした	24%
研修生の仕事ぶりに感心した	35%	研修生の仕事ぶりにがっかりした	9%

「研修生の態度・姿勢にがっかりした 24%」、「研修生の仕事ぶりにがっかりした 9%」、「受け入れなければよかった 7%」などから、研修生自身に問題があることも推察され、否定的、困惑的な心境もある。しかし、「受け入れてよかった 67%」、「指導・育成はやりがいがある 50%」など、半数以上が研修生を受け入れたことに肯定的な心境を示していた。

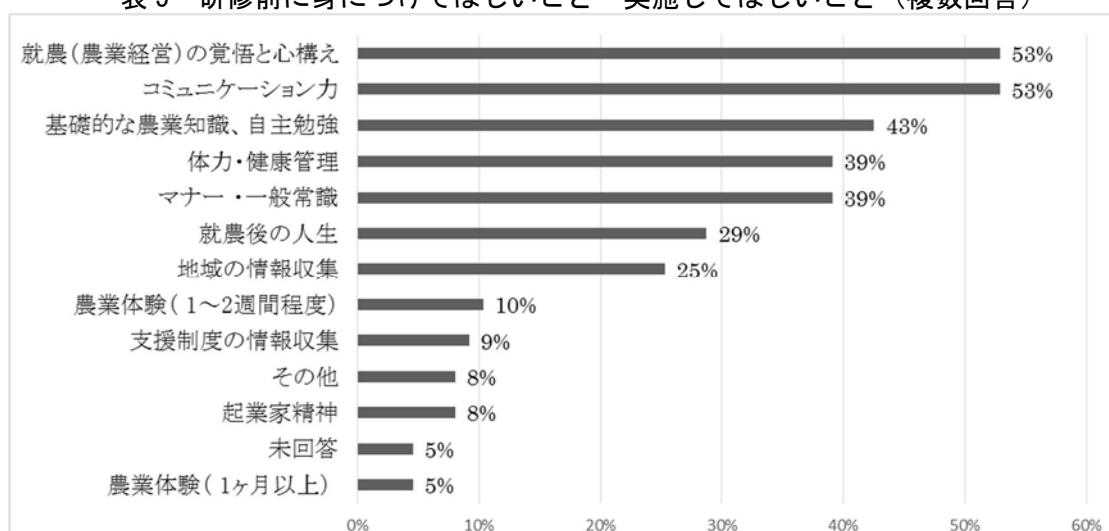
さらに、「研修生の態度・姿勢に感心した 48%」、「研修生の仕事ぶりに感心した 35%」 「社会人経験のある研修生から学ぶことが多かった（その他の記述）」など、農業指導者自身が研修生から学び、プラスの影響も受けている様子が伺えた。

また、「指導・育成」に対して、「やりがい」と「楽しい」だけではなく、「指導・育成は難しい 78%」と教えることの難しさを約 8 割が実感している。研修開始前には、「教えることに心配・不安だった 70%」であり、実際に指導・育成を経験して改めて、「指導・育成は難しい」と認識していることがわかった。

（3）研修前の要望

研修生の指導・育成の難しさを感じ、研修生の態度・姿勢にがっかりすることもある中で、農業指導者は、これらの状況を解決し好転させるために、研修開始前にどのような準備が必要であると考えているのだろうか。

表5 研修前に身につけてほしいこと・実施してほしいこと（複数回答）



農業指導者と自治体担当者、JA 担当者等の聞き取り調査を基に、「研修前に身につけておいてほしいこと」、の質問を作成し、回答結果が表 5 である。

「就農（農業経営）の覚悟と心構え 53%」と「コミュニケーション力 53%」が 1 位、以下、「基礎的な農業知識、自主勉強 43%」、「体力・健康管理 39%」、「マナー・一般常識 39%」、「就農後の人生 29%」と続いた。「就農後の人生」は、就農後に農業経営が軌道に乗らず離農する就農者も少なくないことが背景にあるからだろう。

これらの結果から、農業指導者は研修生に対して、「就農の覚悟と心がまえをしっかりと持ち、地域の人たちとのコミュニケーションの大切さを認識して、基本的な農業知識を学んでから来てほしい」という思いが伝わってくる。

（４）農業指導者の「指導・育成力向上」に対する支援

農業指導者自身の「指導・育成」に対する自己評価、「指導・育成」に関する学習機会、そして、「指導・育成力向上」に対して求める支援を質問した。

① 指導・育成に対する自己評価

指導・育成の自己評価項目は、中原（2010）の職場で人が他者から受ける支援で用いた支援項目と他者とのかかわりのキーワード、中原（2010）を参考に田崎（2013c）から得られた他者とのかかわりに関するカテゴリと概念を参考として作成した。

旭川調査では、研修生と農業指導者に対して、同じ質問項目で評価を聞いている。研修生には、自分が農業指導者に「そのようにされているか」、農業指導者には、自分が研修生に「そのようにしているか」である。旭川調査で、農業指導者と研修生の間で評価の差が大きかった項目等を本調査の結果と比較する¹⁶（表 6）。「仕事を任せるとき、仕事全体との関係を説明する（旭川 3.9、全道 3.9）」、「仕事の最中に励ましの言葉をかける（旭川 3.6、全道 3.4）」、「仕事内容をふりかえる機会を与える（旭川 3.8、全道 3.5）」である。

一方、本調査で評価の高かった項目を旭川調査と比較すると、「仕事の指示をわかりやすく伝えている（旭川 3.8、全道 3.9）」、「仕事を任せるとき、仕事全体との関係を説明する（旭川 3.9、全道 3.9）」、「次の仕事への改善点を聞くようにした（旭川 2.9、全道 3.9）」であった。

これらの結果は、農業指導者は、「仕事を任せるとき、その仕事について仕事全体との関係を説明し、わかりやすい指示を伝えている」、「仕事に研修生に励ましの言葉をかけている」、「仕事内容をふりかえる機会を与えている」と認識していることを示している。しかし、農業指導者と研修生の評価（認識）には差があることが推察される。

また、「次の仕事への改善点を聞くようにした（旭川 2.9、全道 3.9）」は、旭川調査と本調査では、相違（差 1.0）が認められた。

¹⁶ 本調査の「指導・育成」についての質問は、研修生だけではなく、「研修生または常用の雇用者に対する「指導・育成」について」たずねている。ただし、常用雇用者がいる対象者は少ない。使用尺度については、旭川調査は「全くあてはまらない、ややあてはまらない、あてはまる、良くあてはまる」の 4 尺度、本調査では「全くあてはまらない、あてはまらない、どちらともいえない、あてはまる、良くあてはまる」の 5 尺度を用いた。旭川調査の結果（数値）を 5 尺度に置き換えて作成した。以上の 2 点の理由で、正確な比較とはいえないため参考に留めたい。

表 6 指導農家の指導・育成に対する評価（旭川、全道の比較）

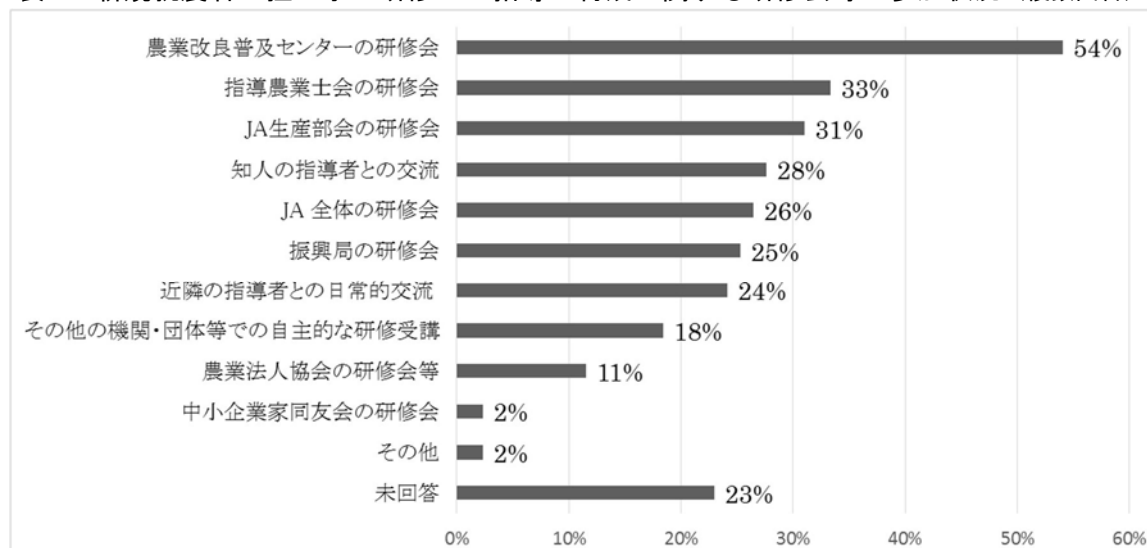
	指導者		研修生	指導者と研修者のギャップ
	旭川	全道	旭川・39歳以下	旭川
仕事の指示をわかりやすく伝えている	3.8	3.9	3.4	0.4
仕事を任せるとき、仕事全体との関係を説明する	3.9	3.9	2.9	1
質問しやすい雰囲気をつくるようにしていた	3.6	3.8	3.5	0.1
仕事の成果をほめる	3.3	3.7	2.9	0.4
仕事の最中に励ましの言葉をかける	3.6	3.4	2.6	1
背伸びが必要な少し難しい仕事を任せた	3.4	3.8	3.1	0.3
仕事内容をふりかえる機会を与える	3.8	3.5	2.9	0.9
仕事の状況について客観的な意見を言う	3.6	3.6	3.4	0.3
次の仕事への改善点を聞くようにした	2.9	3.9	2.8	0.1

* 旭川の調査は、4尺度で実施した。5尺度に置き換えて表示。

② 指導・育成に関する研修会等の参加状況

農業者対象の研修会や勉強会は、農業閑散期の冬を中心に実施されることが多い。本稿のテーマである「新規就農研修、担い手育成、研修生の指導等の内容やテーマの研修会・勉強会、情報交換会」の参加状況を確認した。農業指導者全員が参加可能な研修会（北海道農業法人協会¹⁷、北海道中小企業家同友会、指導農業士会を除く）に限定して参加状況を見てみよう（表 7）。

表 7 新規就農者・担い手・研修生の指導・育成に関する研修会等の参加状況（複数回答）



「農業改良普及センターの研修会 54%」の参加率が高く、次に「(所属する) JA 生産部会の研修会 33%」、「知人の指導者との交流 28%」、「(総合) 振興局主催の研修会 25%」と続いた。農業指導者は、農業経営実績があり、JA や地域の役員を務め、研修会や地域

¹⁷ 農業法人 261 社等が会員の任意団体。経営向上等と 21 世紀を担う農業人材の養成を目的とする。

の集まりに積極的に参加する信頼の厚いリーダー的立場の人たちである。したがって、参加が該当する研修会等への出席は、100%近いと考えられる。しかし、研修会等の参加率が低いことから、「新規就農研修、担い手育成、研修生の指導等の内容やテーマの研修会・勉強会、情報交換会」の開催が少ないと考えることが妥当である。また、本テーマに関する開催例をみると、「自治体の就農サポート制度」、「就農成功事例」、「就農者の体験談」など、報告・発表会形式であり、対象は、主として自治体やJA等の担い手担当者である。

担い手育成にかかわる人たちを対象とした「上川北部農業改良協議会冬期研修会開催～担い手確保～地域の方向性を語る！～（平成29年2月開催）」では、担い手の確保・育成をテーマに就農コーディネーターの講演後、「新規参入者・就農希望者・後継者、既存農家、関係機関等のグループに分かれて担い手確保に向けて必要な取り組み等について皆で知恵を出し合いました。グループ討議は、初の試みでした¹⁸⁾」との記載がある。「初の試み」とあるように、情報共有のためのグループワークや現場で活かせる実践・演習的なプログラムの実施は遅れていることを表しているだろう。

③ 「指導・育成力向上」に対して求める支援

旭川調査の課題であった「情報共有・コミュニケーション」と「教え方、指導・育成」に焦点をあて、「研修受入前の対応や支援」、「勉強・セミナー等の実施による支援」、「研修中の対応や支援」について、あてはまるものを18項目¹⁹⁾から選択してもらい集計した。

その結果、「研修受入前の対応や支援」と「研修中の対応や支援」では、「JA・市・普及センターの担当者との面談・情報共有 41%」、「研修生に対する支援者側との面談 38%」、農業指導者自身が「研修生との十分なコミュニケーションの機会と十分な時間 37%」の通り、農業指導者の約4割は、研修生、自治体担当者等（支援者側）それぞれと直接顔を合わせての意思疎通や情報共有が不十分であり、これらの機会を持つための支援を求めていることがわかる（表8）。

「勉強・セミナー等の実施による支援」では、「教え方（指導・育成の仕方）全般 35%」、「コミュニケーションのとり方全般 27%」など、3割程度が受講機会を要望している。前掲の2.（2）②で、「指導・育成は難しい」との回答8割弱に対し、「指導・育成力向上のための勉強・セミナー」の要望は3割強と少ないことを踏まえて、農業指導者の「指導・育成力」に対する考えについて以下の4点が示唆された。

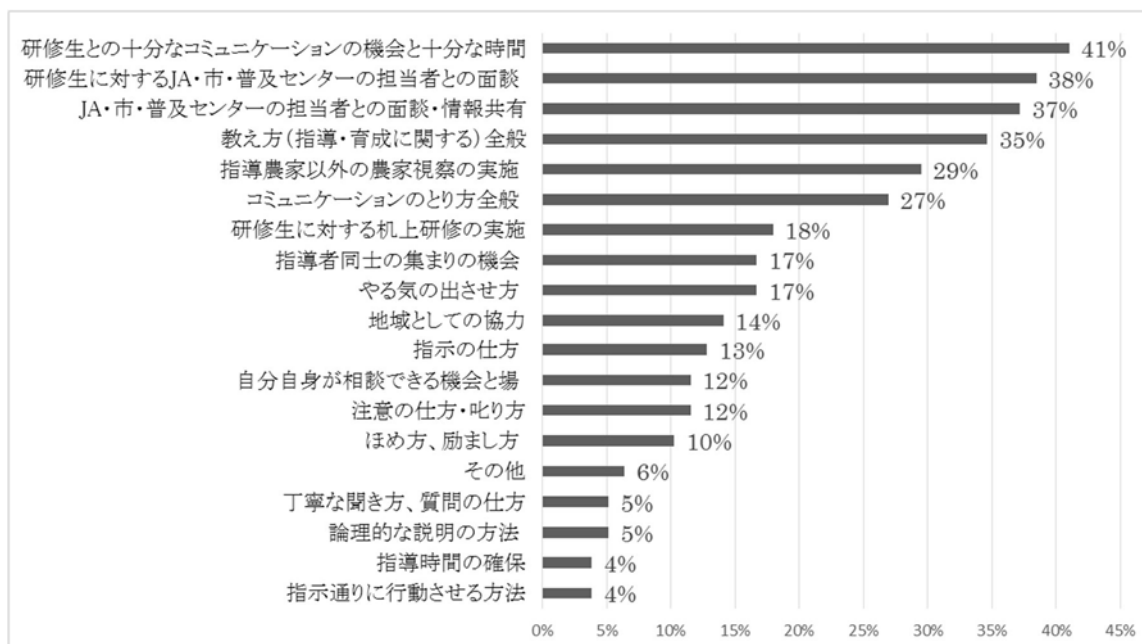
- ①自分の指導・育成のやり方で問題はないと思っている。
- ②指導・育成は、自分の経営方針に基づき自分のやり方でやるものなので他の意見を聞く必要はないと思っている。
- ③指導者の立場であるから、誰かから教えてもらう必要はないと思っている。

¹⁸⁾ 上川農業改良普及センターWebサイトより抜粋

¹⁹⁾ 「研修受け入れ前の対応や支援」1. 研修生との十分なコミュニケーション（意見交換、情報交換等）の機会と十分な時間、「勉強・セミナー等の実施による支援」2. コミュニケーションのとり方全般3. 教え方（指導・育成に関する）全般、4. 論理的な説明の方法、5. 指示の仕方、6. 指示通りに行動させる方法、7. ほめ方、励まし方、8. やる気の出させ方、9. 注意の仕方・叱り方、10. 丁寧な聞き方、質問の仕方、「研修中の対応や支援」11. 指導者同士の集まりの機会、12. JA・市・普及センターの担当者との面談・情報共有、13. 指導農家以外の農家視察の実施、14. 研修生に対する机上研修の実施、15. 研修生に対するJA・市・普及センターの担当者との面談、16. 地域としての協力、17. 自分自身が相談できる機会と場、18. 指導時間の確保、19. その他

- ④「教えてもらう＝自分ができない」ことを認めることになるので、教わりたくないと思っている。

表 8 農業指導者が「指導・育能力向上」に対して求める支援



(5) 農業指導者の「研修のあり方、担い手育成、研修指導」に対する意見（自由記述）

研修のあり方、担い手育成、研修指導等についての自由記述欄に、40人の記載があった。内容は、意見と要望等であり6つに分類できた。

- ①経済的支援：指導者に対する経済的支援。研修生に対する補助金の申請・給付時期（必要な時期に申請できない状況）の見直し。
- ②連携・協力、仲介：担い手センター・自治体・JA等の連携した受入農家等の支援体制の確立。受入機関・自治体の支援格差の解消。就農希望者と離農予定農家との仲介。
- ③研修生の適性判断、支援強化：研修志望者の受け入れ可否の適正判断。受け入れ決定後は就農までの確実な支援。研修前に一般常識・仕事の手順・地域との付き合い方等の確認と教育。
- ④適性に応じた指導：研修生の不出来さを待てる心の余裕。研修生の状況に応じた指導・対応、自信につながる指導力などが必要。研修生に指導者の適性を聞きたい。
- ⑤研修内容・時間の考え：週休2日8～17時ではなく寝食を共にする必要がある。研修は8時間としそれ以降は自己研修にするのがよい。1年間の経営（収支）体験が大事。
- ⑥職住一体の長期研修の課題：研修生の受け入れの（家族の）同意を得ることが困難。農家宿泊研修では家族も研修生もストレスがあり生活施設が必要である。

V. 考察

1. 新規就農研修の農業指導者の現状と課題

(1) 農業指導者像

新規就農研修の農業指導者は、年齢 60 歳以上が 57%、就農年数 35 年以上が 62%と超ベテランが多い²⁰。民間企業等の指導・育成の担当者層と比較すると、【経験豊かではあるが高齢者層】と言わざるを得ない。次に、農業指導者の 8 割以上が複数の研修生を受け入れており、【研修生の指導・育成は、選抜された一部の農業指導者が、継続的に研修生を受け入れる構造】である。

農業後継者減少による離農者の増加、この 3、4 年の新規就農者の増加、そして、上記の現状から、以下の項目が必要であると考ええる。

- ①継続的に研修生を受け入れている農業指導者を対象とした調査を行い、研修生を継続的に複数受け入れる現状（効果と課等）を検証する。
- ②その検証結果を踏まえて、計画的な農業指導者の養成と育成システムを策定する。
- ③このシステムに則り、若手（30 歳半ば～40 歳代前半）農業者の中から指導者候補者を選抜し、全道的・組織的に指導者の養成を行う。

(2) 農業指導者の指導・育成力の現状と課題

農業指導者は、「仕事を任せるとき、仕事全体との関係を説明し、わかりやすい指示を伝えている。そして、仕事中に励ましの言葉をかけ、仕事内容をふりかえる機会を与えている。」と認識している。農業指導者と研修生の評価の差が大きい（旭川調査結果）ことから、農業指導者の認識通りの指導・育成力が確保されているのかの検証が必要であるだろう。自己評価の高い「次の仕事への改善点を聞くようにした」の詳細も把握したい。

つぎに、農業指導者は、指導者候補として打診されると、立場上断れずに引き受け、【教える（指導・育成）ことに対して 7 割が心配と不安】を抱えているが、【ぜひ教えたいと思う農業指導者は、教えることに自信を持ち、研修生自身との相性や研修生の農業の理解度への関心は低い】、そして研修生を受け入れた後にも、【8 割近くが指導・育成は難しいと実感】しているが、【指導・育成力の向上を目的とした学習機会への要望は多くない】。しかし、【教え方（指導・育成の仕方）全般、コミュニケーションのとり方全般の研修等を 3 割程度が希望】している。

これらの現状から、以下の項目が必要であると考ええる。

- ①はじめて、新規就農研修生を受け入れる農業指導者に対し、北海道農業担い手育成センター等が「新任農業指導者研修：研修生の指導・育成の基本（例）」を実施し、「教え方、伝え方、大人の教育・指導のポイント等」を必ず受講する体制をつくる。
- ②研修 1 年終了後、「農業指導者研修：指導・育成のふりかえり、事例対応等(例)」を実施し、指導・育成上の課題をグループで話し合い、対応策を検討する場を設ける。
- ③研修終了後、「農業指導・育成研修：2 年間を通しての指導・育成のふりかえり、成長段階別対応等（例）」を実施して、研修生の成長に向けた支援としての指導・育成について再検討する機会を提供する。

²⁰ すでに研修生を直接指導する立場から離れている指導者も含まれている点の留意が必要である。

2. 農業指導者のコミュニケーション、サポート体制の現状と課題

自治体担当者は、研修生の就農へのサポート体制を整備し、研修生に対して様々な支援や情報提供を行っている。しかし、農業指導者に対しては、配慮はしているが具体的なサポート体制を整備しているところは少ない。それを裏付けるように、農業指導者の多くは、自身と研修生、研修生と自治体担当者等、自身と自治体担当者等間のコミュニケーションが不十分であることを実感し、直接面会しての情報共有やコミュニケーションの機会を求めている。

農業指導者の指導・育成を支援するサポート体制を確立することが必要であるだろう。自治体担当者ができる具体例をあげる。

- ①研修生の受け入れ決定後、自治体担当者が仲介に入り、「書類、面接」での情報だけではなく、研修生の「就農イメージ、就農後の人生(キャリア)、個性、趣味等」、農業指導者自身の「農業観、農業人生、趣味等」を会って語り合う時間を設けるなど、相互理解のための支援を行う。
- ②研修中の「研修生への見回り(状況確認と相談対応等)」に加え、農業指導者に対しても、1ヶ月に1回程度の定期的な見回りを実施して、研修生自身の問題や両者間の問題、農業指導者本人の悩みなどを聞き、早期に発見し初期段階で対応する。
- ③農業指導者と研修生との1対1だけではなく、近隣地域と合同で、農業指導者と研修生、新規就農者、自治体担当者等が一同に会する「情報共有の時間」を、「新規就農研修」のプログラムに組み入れ、地域農業の担い手育成を本音で話し合える機会と場を提供する。

3. 農業指導者の養成、農業指導者の育成

新規就農研修の農業指導者を戦略的に「養成」し、農業指導者の指導・育成力を向上させるための「育成システム」は確立されていない。そこで、現在実施されている施策や活動に付加・修整する形で、「指導・育成」力を身につけるための農業指導者人材育成プログラムとして、段階(I~V期)別に以下の内容を提案したい。

- ①I期(選抜までの指導者候補養成): 地元小中学生や都市圏高校生の農業体験、農業インターンシップや大学等の農業実習²¹を受け入れている農業者を対象として、農業指導者候補者教育(支援)を行う。生徒・学生の受け入れをふりかえり、「体験者の観察、伝え方、教え方」、「指導・育成経験」を概念化する研修を実施する。
- ②II期(選抜直後の指導者への養成): 「大人に対する教え方の基本」と「相手のモチベーションを活かした指導・育成」を知識と演習で学ぶ機会を設ける。
- ③III期(研修生受け入れ期間中の育成力向上): 地域を越えて農業指導者同士が、研修中の失敗や困り事を共有し、解決方法を見いだす機会を設ける。また、農業指導者と研修生、新規就農者との情報共有の場を設ける。
- ④IV期(研修生就農後、育成力の向上): 指導・育成力の見直しや質向上のための学習機会(勉強会等)を自ら主体的に考え企画・実行できる環境を用意する。
- ⑤V期(農業指導者の後輩指導): I期の「指導・育成経験」を概念化する時の講師役を務めることや、新規就農家研修生の研修現場で指導の仕方を伝授する。

²¹ 大学等の農業実習については、田崎(2015a)、田崎(2015b)に詳しい。

VI. 今後の課題

本稿では、「農業者人材育成プログラム実証研究」の一つとして、「新規就農研修における農業指導者の指導・育成」に着目し、その現状と課題を明らかにし、課題解決に向けた検討を行った。旭川調査の結果から見えた現状と課題が、北海道農業指導者全体の現状と課題として一般化できるのかどうかの検証を突破口として、北海道内の新規就農研修に携わった実績があると思われる農業経営者とその配偶者を対象としてアンケート結果を行い、その結果を分析した。農業指導者の指導・育成に着目した調査は、北海道農政部ではじめての試みである点で意義と価値があるだろう。今後の農業指導者の指導・育成力の質向上と具体的支援を構築する上で寄与することができたと思う。

最後に、本調査の限界と今後に向けた課題をあげる。第1に、サンプル数の少なさである。回収率が低いが、新規就農研修の農業指導者が予測より少ないことを示しているのか、単に返送数が少なかったのかは確認できない。そのため、本調査結果は、旭川調査結果との共通点も多く北海道の農業指導者全体の傾向を示してはいるが、結論づけることは難しいだろう。

第2に、農業指導者の研修生に対する「指導・育成」の評価を重視しての調査であったが、研修生だけに限定した「指導・育成」を反映したものにならなかった。「指導・育成」の自己評価を、研修生と常用の雇用者に対するものとして質問を設定したため、研修生に加えて雇用者、また、大学の農業実習生などをも含めての評価となってしまった懸念もあり、正確な自己評価を示したものとは言えない。

第3に、農業指導者本人だけの結果を提示できなかったことである。選抜された農業指導者と配偶者を一緒に集計・分析したことから、農業指導者に限定した現状と課題ではなく、農業指導者及び受入農家の現状と課題を示したものになった。

第4に、第1～第3の課題を解決するためには、現データを基に詳細な分析を行うこと、サンプル数を補うためのインタビュー調査数を増やし、その分析を行う必要であるだろう。

そして、第5として、今後、過去5年以内の新規就農者（元研修生）の全道調査を実施して、「指導」を受けた側の評価との比較をする必要があるだろう。

《資料》「ふりかえり」を用いた支援プログラム「ファーマーズカフェ」

1. 「ふりかえり」を用いた支援プログラム実施の背景

旭川市は、指導・育成の質の向上を目的として、「指導農家を対象としたセミナー（2014、2015年「農業指導者のためのコミュニケーション講座～スポーツクラブに学ぶ研修生・後継者との接し方～（以下、コミュニケーション講座）」、2016年「イタッ！ムカッ！をコントロール 農業指導者のためのアンガーマネジメント講座」）」を実施している。また、「コミュニケーション講座」の指導・育成ポイントをまとめたリーフレット「指導農家のためのコミュニケーションのすゝめ～研修生との信頼関係の作り方～²²」を製作した。

「ふりかえり」の実施は、研修生の成長プロセスの中で必要であるが、指導農家だけではなく、自治体担当者も「やり方がわからない」ために実施できていなかった。そこで、研修生の意欲を引き出し、目標を明確にするための支援として、「ふりかえり研修」を実施することになった。

2. プログラム内容（研修生・新規就農者の主体性を重視）

プログラム名は、「ファーマーズカフェ in 旭川（ふりかえり研修）」、2017年2月10日（金）に実施した。内容は、1年間の仕事等のふりかえりの発表と、回りからフィードバックをもらい、相互に影響し合うグループワークを通しての気づきによる、1年間の成長と課題を明らかにするためのプログラムである。

Juanita Brown と David Isaacs によって1995年に開発・提唱された、「ワールド・カフェ²³」を参考に、筆者が実施してきた企業研修での「ふりかえり」によるグループワーク研修を基に自治体担当者と協働企画した。「初対面の人に自分の仕事を語る」「フィードバックの意味と効果・留意点を理解して、相手に成長を促すフィードバックをする」等が研修当日の柱である。コルブの経験学習モデルに基づき、「経験したことを内省し、学び・成長を自覚し、学び・成長に至ったプロセスとその要因を分析し、応用するために概念化する」流れを、リラックスできる環境を用意してワークショップ形式で実施した。

研修受講前に、「ふりかえりシート」を使い、1年間を思い出し、一番印象に残っている仕事や出来事をできるだけ詳しく具体的に書き出す。仕事や出来事の経験からの、【学び・成長】と【課題】を書く（言語化：書く）の課題がある。研修当日は、①「ふりかえりシート」を用いて、グループ（4人組）中で発表（言語化：自分の行動・考えを伝える）、②フィードバックをもらう（自分の行動と考えを客観的・他の視点で見ることができる）、③発表以外の3人は、フィードバックと質問をして、要望があればアドバイスをする、という流れである。以上の①～③をグループ全員が順番に行った。

事前課題がある約1日の研修であるが、「集客数が多いことが研修の成功と思っていたが、今後は、少人数で効果の高い研修の導入を検討したい」との評価もいただいた。

²² 指導者と研修生の指導の評価のギャップを埋める方法として、研修の時期・育成段階別の「教え方・対応の仕方」、研修中の指導・育成のポイントとして、「伝える・説明する」「質問する・引き出す」「聴く・認める・励ます」「要求する・提案する」「ふりかえり」をまとめたもの。イラストを用いて具体的にわかりやすく表現している。旭川市と筆者により共同制作した。

²³ <http://world-cafe.net/about/>を参照した。

資料・参考文献

- 木村一榮 (2009) 「農業大学校における研修教育の現状と今後の展望」『畜産の研究』63 (1)、pp9-13
- 黒澤不二男編著 (2010) 『北海道農業 担い手育成の最前線 熱意と知恵が育てる新農業人』北海道協同組合通信社
- 小金澤孝昭・奥塚恵美 (2008) 「農業への新規参入における地域定着条件」『宮城教育大学紀要』第 43 巻、pp1-10
- 小暮通夫 (2004) 「農業高校生の進路をめぐる問題」『じっしよ アグリフォーラム農業教育資料』53、pp7-8
- 小林恒夫 (1998) 「U ターン新規就農青年の新動向と青年農業者育成確保上の課題—海浜台地 (佐賀県 東松浦群) 新規就農青年実態分析—」『海と台地』8、pp. 17-29
- 佐々木正剛 (2008) 『生涯学習社会と農業教育』大学教育出版
- 澤田守 (2012) 「新規就農の現状と定着に向けた課題」『近畿中国四国農研農業経営研究』第 23 号、pp 1-17
- 澤田守 (2014) 「新規就農者の経営課題とチェック手法」『AFC フォーラム 62(1)通号 764』pp3-6
- 三代陽介 (2012) 「農業大学校の非農家出身者の新規就農を巡って」『熊本大学社会文化研究』10、pp241-263
- 全国新規就農相談センター (全国農業会議所) (2011) 『新規就農者 (新規参入者) の就農実態に関する調査結果 平成 22 年度』
- 高津英俊 (2008) 「市町村農業公社による新規参入者研修システムの成立条件に関する一考察—久万農業公園アグリピアを事例として—」『農林業問題研究』第 170 号、pp105-110
- 田崎悦子 (2013a) 「農業インターンシップが進路選択やキャリア形成に与える影響—北海道で就農した若年者と研修生を対象に—」『札幌大学総合論叢』第 35 号、pp113-132
- 田崎悦子 (2013b) 「農業インターンシップが就農や地域の定着に果たす役割と課題—北海道の農業法人を対象として—」『都市学研究』50、pp3-11
- 田崎悦子 (2013c) 「職業選択に与えるインターンシップでの他者とのかかわりの影響」『インターンシップ研究年報』第 16 号、pp11-20
- 田崎悦子 (2015a) 「学外農業インターンシップが農業高校出身学生の農業キャリアに果たす役割と可能性—非農家出身農学系大学生の農村滞在職住一体の農業就業体験を通して—」『インターンシップ研究年報』第 18 号、pp13-23
- 田崎悦子 (2015b) 「新規就農研修における課題と効果的な支援についての一考察—旭川市の農業研修を事例として—」『都市学研究』52、pp11-18
- 田崎悦子 (2016a) 「新規就農研修における指導・育成の現状と課題—北海道内の農業指導者調査結果から—」『人材育成学会第 14 回年次会論文集』、pp135-140
- 田崎悦子 (2016b) 「農業インターンシップが非農家出身学生の農業キャリアに与える影響—北海道内農学系大学の学外農業実習を対象として—」『都市学研究』53、pp47-54
- 社団法人中小企業診断協会北海道支部 (2012) 『平成 23 年度調査研究事業「北海道における農業経営体の経営能力向上」に関する調査報告書』
- ドナルド・ショーン (佐藤学・田辺肇訳) (2001) 『専門家の知恵 反省的実践家は行為しながら考える』ゆるみ出版
- 中原淳 (2010) 『職場学習論—仕事の学びを科学する』東京大学出版会
- 中原淳 (2012) 『経営学習論 人材育成を科学する』東京大学出版会
- 独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構 近畿中国四国農業技術センター地域営農・流通システム研究チーム (2010) 『農業への新規参入 育つ 助け合う 支える』
- 甫尔加甫・黒河功 (2003) 「新規就農者の就農プロセスに関する考察—小平町における新規就農支援システムを事例として—」『北海道大学農経論叢』VOL. 59、pp45-57
- 甫尔加甫・黒河功 (2004) 「新規就農者の営農自立化過程に関する考察—小平町における新規就農者を事例として—」『北海道大学農経論叢』VOL. 60、pp189-198
- 一般社団法人北海道地域農業研究所 (2012) 『平成 23 年度 就農啓発基金委託事業 農業受け入れの担い手確保と定着条件 新規参入者事例集』
- 公益財団法人北海道農業公社・一般社団法人北海道地域農業研究所 (2012) 『平成 23 年度 就農啓発基金委託事業 農業経営の担い手確保と定着条件—新規参入者事例集—』
- 公益財団法人北海道農業公社・一般社団法人北海道地域農業研究所 (2013) 『平成 24 年度 就農啓発基金委託事業 新規参入者の受入システムに関する調査・研究報告書』
- 松尾睦 (2006) 『経験からの学習—プロフェッショナルへの成長プロセス』同文館出版
- 三輪健二 (2009) 『おとなの学びを育む —生涯学習と学びあうコミュニティの創造』