

## 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～



田崎 悦子 (たさき えつこ)

苫小牧駒澤大学国際文化学部准教授

東京生まれ。横浜国立大学教育学部卒業。北海道大学大学院教育学院修士課程修了。同院博士後期課程在学中、教育社会論講座・職業キャリア教育論専攻。テレビ朝日、第一生命、北海道セルラー電話(現、KDDI北海道支社)、北海道国際航空(現、エア・ドゥ)、日本経営協会講師、札幌大学女子短期大学部、大阪教育大学勤務等を経て、2016年度より現職。新規就農者のキャリア形成や指導者向けの研修、セミナーなども行っている。

### はじめに

北海道の新規就農者数は、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。このうち、非農家出身で農業経営者となる新規参入者は、2004年71名、2014年125名と増加し、2015年は126名と過去最高を記録し、新規就農者全体の2割以上を占めるようになった。新規で農業をはじめするには、農業技術や経営等を習得するための2年間の研修(新規就農研修)の受講が必要である。本研修の指導・育成を担うのは、指導農業士\*1を中心とした農業経営者や先進的農家である。

本研修に関する先行研究では、新規参入者への支援として、高津(2008)は経営基盤を整備したサポート体制の必要性を、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を防ぐことをあげる。就農後の経営定着に必要なものとして、澤田(2012)は、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、小金澤ら(2008)は、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あげる。

北海道対象の先行研究では、担い手育成センターの役割や育成対策、全道組織と民間組織の全体像は、黒澤(2010)に詳しく、北海道農業公社(2013)は、地域別の取り組みや研修、支援事例を報告する。田崎(2013)は、若年就農者の農業体験と就農の関係を、甫ら(2004)は、就農までの、段階的な支援による研修の意義や地域コミュニティへの参入の重要性を示した。また、担い手育成の視点で、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(客観的で言語化できる知識)や暗黙知(言語化できない、経験や勘に基づく知識)の可視化や担い手育成の計画、就農支援の仕組みを明確にする必要性を述べている。

このように、本研修についての先行研究は多数あるが、研修の「指導者や指導・育成」に焦点をあてた調査・研究は遅れている。

### \*1 指導農業士

経営実績が優れ、かつ、担い手の育成に強い熱意と指導性があり、地域のリーダーとしても活躍が期待される農業者を知事が認定するもの。農業の担い手になるようとする者の研修の受入、指導、助言を行うことが役割として期待されている。

本研究「農業者人材育成プログラム開発に関する実証研究」は、非農家出身者が新規参入に向けて農業技術等を習得するための新規就農研修（以下、本研修）の現状と課題を明らかにし、課題解決のためのプログラムを開発・試行することを目的とする。農業界だけでは限界のある「農業者の人材育成」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した、実践的で効果的な方法を検討する。

本プログラムの焦点は、「指導者の指導・育成力の向上」である。指導・育成の課題と指導者の要望に対応した支援内容であることで、新規参入をめざす多様な研修生への適切な対応が可能になり、担い手の確保と育成に寄与することができると考えている。

しかし、本研修の受入実態や指導者に関する情報が不十分であることから、北海道全域の指導者を対象としたアンケート調査を実施した。

本調査前に実施した旭川市との調査<sup>\*2</sup>結果（以下、旭川）から、指導・育成の状況と自治体等の担当者との関係で、以下のことが明らかになった。①受入窓口の自治体は、指導者と研修生の仲介者としての役割を十分には果たしていない。②研修生は、「研修は満足」と回答する一方、指導者の指導・育成（理論立てた説明や教え方、承認行動等）に対する評価は低く、指導者の自己評価とのギャップが大きい。③指導者、研修生の双方が「遠慮と自己抑制<sup>\*3</sup>」により葛藤を抱えたケースが多く、相互理解のためのコミュニケーションが不足していた（田崎（2015））。

これらの課題を解決することで、「指導者の指導・育成力の向上」と「指導者、研修生双方への支援（ストレス軽減、関係性の向上等）」につながることを期待できる。そこで、旭川市の課題が北海道内の課題であるのかを検証する方法で調査を実施した。本稿では、①本研修の指導者像、②指導者の指導・育成の現状、③指導者が必要とする支援、を中心に報告する。

## 調査の概要

調査は、北海道農政部、北海道農業公社の協力を得

て、2016年6～7月に実施した。指導農業士679名と、指導農業士以外で直近5年間に研修生の受入実績のある農家97名を対象（配偶者も含む）とした。質問票は1,552票（封筒776通）、発送・回収とも郵送で行い、回収は、79通（10.2%）、個票130（8.4%）であった。個票130票のうち、「新規就農希望の農業研修生の受入の経験がある」と回答した86名（66%）を対象として分析する。

## 調査結果

### 1) 指導者像

年齢は、60歳以上57%、就農年数は、35年以上62%と、【経験豊かではあるが高齢者層】が多い。就農以前に職業経験がある者は52%である。認定資格では、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（農業法人等就業実践研修支援事業）実施農家15%などである。

### 2) 研修生の受入状況

これまでに受け入れた研修生は、1名21%、2名27%、3～5名31%、6名以上21%と、指導者の約8割以上が複数の研修生を受け入れている。この結果から、研修生の指導・育成は、【選抜された一部の指導者が、継続的に研修生を受け入れる構造】であることがわかった。

### 3) 指導・育成の現状

本研修の指導者資格要件は特設設けられておらず、「指導・育成」の研修も基本的には準備されていない。

この環境下で、自治体担当者等は、研修生の指導・育成役を指導農業士などの農業経営者に依頼する。指導者の役割は、農業技術指導だけではなく、研修生が地域やJA（農業協同組合）部会での人間関係を構築するための橋渡し、農地探し、日常生活等の支援等である。

#### ① 研修生の受入をはじめて打診されたときの気持ち

研修生の受入をはじめて打診されたときの気持ちは、図1のとおり（記入総数46）である。「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%」、「ぜひやってみてみたいと思った41%」など、受け

#### \*2 旭川市との調査

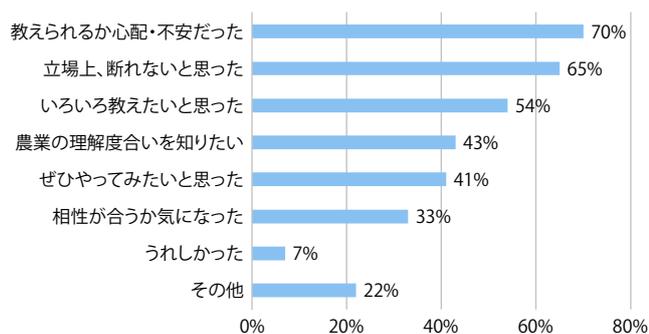
「旭川市農政部・大阪教育大学 合同調査 新規就農・農家研修等に関するアンケート（2013年実施）」と「旭川市農政部・大阪教育大学 合同調査 農家研修・担い手育成に関するアンケート調査（2015年実施）」及び、アンケート調査実施後のインタビュー調査。

#### \*3 遠慮と自己抑制

相手への配慮の気持ちがあり、主張すべきことを我慢して本音を伝えずにいる状態。インタビュー調査で散見され、筆者が名づけた。

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かがえる。また、指導・育成への不安（教えられるかどうか心配・不安だった70%）を7割が示していた。

図1 研修生の受入をはじめて依頼されたときの気持ち（複数回答）



「ぜひやってみたいと思った」うち1人を除き、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。「いろいろ教えたいと思った」うちのほとんどは、教える心配・不安を感じていないこともわかった。

## ② 研修生を受け入れた後の気持ち

研修生を受け入れた後の指導者の気持ちは、肯定的、否定的・困惑的な気持ちが混在していた(表1、2)。

表1 肯定的な心境

肯定的な心境	
受け入れてよかった	67%
指導・育成はやりがいがある	50%
指導・育成は楽しい	13%
信頼関係が築けた	41%
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%

7割近くが研修生の受入を肯定的に受けとめ、約4割が研修生の態度・姿勢や仕事ぶりに感心を示していた。指導者は、「社会人経験のある研修生から学ぶことが多かった（自由記述・複数）」と研修生からの学びの状況が明らかになった。また、やりがいがある一方、指導・育成の難しさを約8割が実感していた。研

修開始前の「教える心配・不安」は、受入後には、「指導・育成は難しい」との認識に変化していた。

表2 否定的・困惑的な心境

否定的、困惑的な心境	
受け入れなければよかった	7%
指導・育成は難しい	78%
研修生となじめない	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%

## ③ 指導・育成に対する自己評価（5点尺度）

指導・育成の評価項目は、中原（2010）の職場で人が他者から受ける支援項目等を参考に筆者が作成した。調査結果から、指導者は、自身の指導・育成を以下のように認識していた（（ ）は自己評価の平均）。「仕事を任せるとき、仕事全体との関係を説明（3.9）し、指示をわかりやすく伝えている（3.9）」、「質問しやすい雰囲気をつくり（3.8）、成果をほめている（3.7）」、「少し難しい仕事も任せ（3.8）、次の仕事への改善点を聞くようにしている（3.9）」であった。

本調査結果を旭川と比較すると、「励ましの言葉」と「ふりかえりの機会を与える」以外の項目で、若干ではあるが評価が高かった。指導者の自己評価と研修生の評価の差が大きい旭川を踏まえ、指導者の自己評価だけでなく、研修生からの評価も実施して、指導・育成の客観性をみることが必要である。

## 4 指導者の指導・育成力向上への支援

### ① 指導・育成に関する研修会の参加状況

「新規就農・担い手育成、指導等の研修会等」への参加は、農業改良普及センターの研修会54%、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%等であった。本研修の指導者は、JAや地域の役員を務めるリーダー的立場の人たちであり、地域の集まりや研修会への参加率は100%に近い。したがって、研修会等への参加が少ないのではなく、本テーマによる研修会の開催自体が少ないと考えることが妥当であるだろう。

## ② 「指導・育成力向上」に対して求める支援

「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」について質問した。

**A 研修受入前、研修中の対応や支援：**指導者の約4割は、指導者と研修生、研修生と自治体担当者等（支援者側）、指導者と自治体担当者等と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った。

**B 勉強・セミナー等の実施による支援：**「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、受講機会は3割程度が希望している。「指導・育成は難しい約8割」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割程度である。聞き取り調査から、「農業経営者は、<sup>あるじ</sup>一国一城の主のため、他者の意見は聞きたがらない傾向がある」ことも踏まえて、指導者の「指導・育成」に対する考えで、つぎの点が示唆された。

①自分の指導・育成のやり方で問題はない。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。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。④「教えてもらうことは、自分ができないこと」になるので、教わりたくない。

### 考察

本研修の指導者は、【経験豊かではあるが高齢者層】で、【選抜された一部の農業経営者が継続的に研修生を受け入れる構造】であった。離農者の増加、新規参入者増加の現状から、指導者を戦略的に「養成」し、指導・育成力向上のための段階的な「育成システムとサポート体制」の確立が必要と考える。

具体例として、若手（30歳半ば～40歳代前半）農業経営者の中から指導候補者を選抜し、組織的に指導者の養成を行う。指導者の7、8割が「教え方、指導・育成への心配・不安、難しさ」と回答していることか

ら、「新任農業指導者研修：研修生の指導・育成の基本（教え方、伝え方、大人の教育・指導のポイント等）」、その後、「指導・育成のふりかえりとフィードバック」などの育成プログラムの準備を考えたい。

指導者支援のサポートとして、①研修生と指導者の農業像（研修生の農業キャリアイメージ、指導者の農業観、農業人生）の共有の機会と場、②研修期間中の見回り（研修生だけではなく、指導者の話も聞く）、③指導者、研修生、新規就農者の3者複数での「情報共有と本音での話し合い」の機会と場、などの提供を積極的に行ってほしい。

今後、「農業者人材育成プログラム」の「養成編」「育成編」「支援者編」等を開発、試行し、実証研究を進める予定である。

### 【引用・参考文献】

- ・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
- ・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、pp1-17
- ・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（2013）「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（2015）「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
- ・（社）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』
- ・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
- ・（独法）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（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
- ・（公財）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』