

(独)農畜産業振興機構
畜産業振興事業

 酪農

新規就農者 受け入れマニュアル

円滑な就農のために



は じ め に

我が国の酪農は、高齢化や担い手の不足等により離農が進み、乳用牛の飼養頭数も毎年減少するなど生産基盤が弱体化しています。

このような中で、酪農家の生産意欲を喚起・増進し、我が国の酪農生産基盤を維持・強化するとともに、地域の活性化を図るためには、地域の担い手となる後継者や新規就農者などを確保する取り組みが求められています。

一方、新たに農業を始めようとする意欲ある青年が、農業以外から畜産業へと参入し、新規就農している事例も増えていますが、畜産経営はもとより地域において、受け入れ体制が整っていない状況にあります。

本マニュアルでは、新規就農者などの受け入れ体制が整っていない、もしくはブラッシュアップしたい『地域の関係者』の方々が、新規就農希望者を受け入れる場合の、行政、農協等の組織としての対応、特に、研修機能、就農制度、就農後のフォローなど、事前に準備しておくこと、注意しなければいけないことなどを、先行事例の調査をもとに取りまとめたものです。

地域の関係者が一丸となって、地域の畜産振興のみならず地域の活性化のために本マニュアルを活用して頂ければ幸甚に存じます。

平成28年 3月

公益社団法人中央畜産会

目 次

I 新規就農者の受入研修のための支援体制・支援内容

1	就農研修・体験実習の定義とねらい(受入指導の目的)	1
	(1)就農研修	1
	(2)短期就農体験	1
2	新規就農者の受け入れに係る留意点	3
	(1)受入面接時	3
	(2)受入開始時(受入決定後)	3
	(3)研修・体験期間中	5
3	研修計画について	6
	(1)研修計画について	7
	(2)地域に順応するための研修計画(地域研修計画)について	10
4	就農支援する制度などについて	12
	(1)青年就農給付金	12
	(2)青年等就農計画制度	12
	(3)青年等就農資金	13
	(4)経営体育成強化資金	13
	(5)都道府県や市町村などの支援	14
5	就農研修・体験実習中のリスク管理について	14
	(1)事故の防止に向けて	14
	(2)万が一の備えについて	15
6	各研修機関等の先進的な取組みの概要	16
7	受け入れに関するQ & A	18

Ⅱ 新規就農者の就農準備のための支援体制・支援内容

1 就農準備に関するバックアップ	23
(1) 農地に関すること	23
(2) 関係機関との連携に関すること	23
2 農場の譲渡に係る留意点	24
(1) これまで発生した譲渡が円滑に行かなかった要因について(事例)	24
(2) 経営譲渡を考える上での主なポイント	24
【第三者継承の取組事例】	26

Ⅲ 新規就農後の支援体制・支援内容

営農開始後の関係機関のバックアップ	28
-------------------	----

I 新規就農者の受入研修のための支援体制・支援内容

1 就農研修・体験実習の定義とねらい(受入指導の目的)

新たに就農を目指す方(研修生)や、農村や農作業体験を希望する方(実習生)は、農村生活や農作業などの経験が初めての方が多く、受入側としては、農業の分野にとどまらず、生活面においてもアドバイスする必要があります。

特に、研修生として受け入れた場合は、将来、自地域の新たな担い手として育てていくため、円滑に就農できるよう、受入指導を行う優れた農家(受入指導農家)や市町村、農業委員会、農協、農業指導センターなどが連携しながら、指導に当たることが大切です。

(1) 就農研修

就農研修は、就農希望者等が新規就農を目指して優れた受入指導農家等のもとで農作業を通して、農業経営に必要な技術や知識を取得するものです。

特に、非農家出身の新規参入者の存在は、新しい感覚や発想による取り組みなどにより、地域農業の体質強化や社会の活性化などに大きく寄与することが期待されます。

しかし、新規参入希望者が円滑に就農するためには「農業生産や経営に関する技術・知識の習得」、「優良な農地の確保」、「経営資金の確保」など、数多くの困難な課題をひとつひとつクリアしていくことが必要です。

「技術・知識の習得」については、地域の営農条件に即した実践的な知識や技術を習得する必要があり、地域で優良な経営を実践されている農家や農業法人において、その生産から出荷・販売までを実作業を通じて実践できる農家研修が有効な手段となります。

さらに、新規参入希望者にとっては、研修に取り組む真摯な姿勢や人柄について、周りの人々に理解され、地域に溶け込み、人的な信用力が高まることによって、就農に当たっての最大の障壁である「農地」や「資金」の確保につながり、就農後に周りの農家から物心両面から支援してもらえる人間関係が生まれるなどの効果も期待されています。

(2) 短期就農体験

新規就農を目指して本格的に就農研修を開始した研修生が、途中で就農を断念するケースも見受けられます。その理由は、頭でイメージした農作業の厳しさや農村での暮らしと現実とのギャップで挫折するケースのほか、体質的に農作業に耐えられなかった(アレルギーや臭いなど)場合などがあります。

このため、就農希望者に対して会社の休暇等を利用して現地に足を運び、5日～2週間程度でも、実際の農家生活と農作業を体験した上で就農を決意するよう、「短期就農体験」を勧めます。

新規就農者を円滑に受け入れていく上で非常に有意義な、この「短期就農体験」の受け入れから積極的に取り組んでいただきたいと思います。

就農志向者（都市住民・学生・他産業従事者など）

就農相談

農業体験 ← 就農準備校

就農希望者

農業体験

就農研修

農業経営者として自立できるレベルまで育成

- ◎生産技術
- ◎経営管理・経営戦略の意思決定
- ◎地域との関係・人的信用力

の取得・獲得

農業大学校等
教育研修機関

[農地確保]
中間管理機構
農地保有合理化
公社営農場リース事業

[資金調達]
青年等就農資金
経営体育成強化資金
など

酪農・肉用牛ヘルパー

コントラクター

関連産業従事

新規就農

個人経営

- ◎経営の自由度が高い
- △優良農地の確保が困難
- △初期投資が大きい

法人構成員

- ◎初期投資が少ない
- ◎経営に意思の反映可能
- △既存経営者との折合いが難しい

法人雇用

- ◎初期投資が不要
- ◎経営のリスク負担なし
- △経営の自由度はない

2 新規就農者の受け入れに係る留意点

研修生や実習生の受け入れにあたって、次のような点に留意し受け入れを行うことが望めます。ただし、すべての受け入れに対し合致するものではありませんので、ケースに応じ対応する必要があります。

(1) 受入面接時

新規に就農を希望する者の多くは畜産にロマンを求めて来ます。しかし、頭でイメージした農作業の厳しさや農村での暮らしと現実とのギャップが大き過ぎて挫折するケースのほか、新規就農に必要な資金や支援者の確保等、現実的な課題により研修は行っても就農まで至らないケースも見受けられます。

新規就農へのスタート地点である面接は、新規就農者にとっても地域の受入側にとっても最も重要な出会いの場です。

研修が始まってから「そんなはずではなかった」と、両者が嫌な思いをしないように十分な時間をかけてお互いに深く理解できる体制が必要となります。

就農希望者相談時のチェックリスト(例:北海道足寄町)



(2) 受入開始時(受入決定後)

1) 住居に関すること

受入期間が長期になる場合は、相互の精神的・経済的負担やプライバシーの確保などを考え、生活の場を分けるなどの配慮が必要です。

1週間から1か月程度といった短期の体験実習の場合、一般住宅や公営住宅に入居することは困難であるため、受入指導農家と同居するケースが多く見受けられます。

この場合、実習生と受入

※④の自己資金は就農時までに用意できる額とし、各種交付金、借入金等は除く

指導農家の間で、同居するための約束事(洗濯・掃除・食事・門限など)を予め設けておくとういでしょう。

2) 生活環境に関すること

初めてその地を訪れる者にとって、病院、学校、保育所、農協店舗、郵便局、商店、コンビニエンスストアなど、日常生活に必要なものがどこにあるのかなど、知っておきたい生活環境があります。受入開始時には、これらの場所を一巡して案内するなどの配慮が必要です。

また、自家用車を貸与する場合などは、自動車保険の加入、利用頻度が高い場合にあっては、研修生や実習生が自ら加入するドライバー保険などの加入を勧めることも必要です。

子供同伴の場合には、学校の転入手続きなどにも、関係機関と連携し配慮することが必要です。

3) 食事に関すること

同居する場合のほか、昼食などを受入指導農家が用意する場合などは、食物アレルギーなどの有無について確認をしておく必要があります。また、若い方は朝食を食べないなど、基本的な生活習慣ができていないため、正しい生活習慣の下で研修に必要な体力をもたせることも大切です。

予め、これまでの食生活などについての聞き取りもしておくことが望ましいといえます。

4) 既往症などに関すること

必ず「紹介依頼書」などを作成し、その中に既往症などを記入する欄を設け、ご本人からの申し出により、既往症を把握するよう努めてください。また、受入時に改めて、既往症がないか確認をすることをお勧めします。

中には、農業に従事するのに差し支えるのか差し支えないのか判断が難しい場合などがあります。

万が一、研修途中で農業に従事することが難しいと判断されるときは、研修や実習を中止することがある旨を確認しておくことが望ましいです。

5) 受入条件に関すること

受入が始まってから、「思っていた条件と違う」と相談をしてくる研修生や実習生が見受けられます。

研修などを実施する時間、休日、手当などの受入条件などについては、受入前に確認しておくことが必要です。また、農繁期・農閑期の農業従事時間が異なることや、天候に左右される作業であることなど、農業特有とされる扱いについても事前に話しておくことが必要です。

また、傷害保険などの加入についても加入形態(農家負担・協議会等負担・自己負担)について話し、未加入とならないように配慮することも必要です。

(3) 研修・体験期間中

1) 健康管理に関すること

研修生や実習生が自ら健康管理を行うことはもちろんですが、慣れない環境での生活では、とかく体調を崩しやすく、また、体調が悪いことを受入指導農家に言い出しづらいために、つつい無理をするといったケースも見受けられます。

体調不良のため注意が散漫になり、思わぬ事故などを引き起こすこともありますので、健康管理に留意していただき、受入指導農家から声をかけるなどの配慮をお願いします。

2) 指示に関すること

日常の作業等における「指示」は、研修生や実習生と受入指導農家のコミュニケーションの上になり立つものですが、方言や言葉の使い方、専門用語が分からないなど、コミュニケーションの根本的な部分で指示を理解できない場合などもあります。

その地域の風土に慣れるためにも、方言や言葉の使い方などは、その都度説明をしていきながら理解をしてもらうなどの配慮が必要です。専門用語などは、実際の作業などを行う際に、その目的や作用などを織り交ぜたワンポイントアドバイスなどを行うほか、農業の専門書などの購入を薦めるなどの指導が必要です。

3) 安全確保に関すること

農業に長く従事していると、経験上から意識していなくても事故の発生を予察できたり、自ら回避したりしていますが、農作業に慣れていない者はそのような感覚がありません。

研修生や実習生は、指示されたとおりの作業を、周囲に注意を払えないまま集中して行ってしまう傾向があり、そのため、ケガや事故を引き起こす可能性があります。作業等を指示する前に、分かりきっていることでも繰り返して注意を促すことや、作業上の留意点を話すことで未然に事故を防止できることもあります。

その他、無資格では運転できないような建設用作業機(フォークリフト・トラクターショベルなど)は、農閑期を活用し運転資格を得た上で運転させるなどの指導が重要です。

また、農協では、傷害共済が用意されており、それらに加入することで最低限の補償を担保することも必要です。

4) アドバイスに関すること

研修生・実習生にとって、「ほめられる」こと「しかられる」ことは、技術取得を進めていく上で、励みになったり、反省の場になったり、自分を見つめなおす機会となります。ほめたりしかったりを使い分けながらアドバイスを行うことは大変難しいことですが、そのバランスを考えながら意識的に行っていくことが重要です。

しかることは、欠点や手抜きなどを戒めるもので、感情的に怒ることとは異なります。「親方がな

「ぜかわからないけれど怒っている」というように受け取られないよう配慮し、また、複数の研修生や実習生がいる場合には、「ひいき」と受け取られないよう、対比・比較となるような表現を避けるとともに、個人の人格や人権などにも十分に配慮することが必要です。

5) 地域の方々との交流に関すること

研修生や実習生は、とかく地域の農業者や関係者の方々との接触が少なくなる傾向があり、農村社会の一員になりたいと考えていても、知らない土地での生活が地域の方々との交流を疎遠なものにしてしまい、都市住民などにおいては、近隣との関係の持ち方を知らない方もいます。

地域の中に研修生や実習生が複数いる場合は、定期的なレクリエーションなどを実施したり共同作業を行ったりしながら仲間意識を喚起するほか、広域的な「新規就農者等交流会」等に積極的に参加させるなどの配慮が必要です。

特に、研修生や実習生が悩んだり行き詰ったりしたときに、仲間が気持ちの上で支えになってくれたというケースもあります。

6) 技術習得に関すること

研修生の技術指導については、受入指導農家の慣行営農を基本にしつつも、効果的に技術習得が行われるよう、「なぜこの作業をするのか」を説明し、実際に作業をさせてみて習得したかどうかを判断し、自己評価などをさせながら技術レベルを高めていくといった指導の積み上げが必要です。

指導に当たっては、受入指導農家の指導にとどまらず、農協や農業指導センターと連携しながら、各機関の専門家に指導をお願いすることもありますし、他農家の視察・試験研究機関などの訪問を勧めたり、他の地域農業者からの指導を受けたりなど、新規就農者が様々な情報を得られるような体制づくりも、受入指導農家の技術習得指導の一環といえます。

なお、就農研修に当たっては、研修生が円滑に研修を行えるよう、地域の関係機関と連携をとりながら「研修計画」を作成することが必要です。

3 研修計画について

研修生を受け入れ就農研修を進める際、研修生・受入指導農家・市町村・農協・農業委員会・農業指導センター等が連携し、研修生の就農実現のため、技術習得から営農開始にいたるまでのバックアップが重要です。

その中でも、技術習得の大半を占める「就農研修」は、受入指導農家の経済活動と平行して実践的な研修であるため、研修生を単なる「労働力」として扱ってしまう場合があります。

自市町村に就農を志す者を確実に育て就農を現実のものとするためには、より効果的な技術習得が行えるよう、研修生が今後どのような技術を習得していくのか、受入指導農家や地域関係機関がど

のような指導を行わなければならないのかを明確にするための「研修計画」の作成と、研修計画に沿った指導の進捗や研修生の習熟度合いを相互にチェックする仕組みが必要です。

就農研修を指導するに当たって

- 就農研修は、自市町村に就農を志す者を育て就農させるために、地域一丸となって取り組む活動です。
- 研修生と受入指導農家間の技術習得に頼るだけでなく、各関係機関がそれぞれの役割を果たすことはもちろん、適切な指導とバックアップが必要です。
- 受入指導農家は常に研修生の視点に立ち、関係機関と連携するためのパイプ役を担うことが期待されます。

(1) 研修計画について

1) 具体的な営農の姿を描かせる

就農相談や体験実習を通じ、研修生のあらかたの希望は把握しつつも、より具体的な営農の姿を描かせることで、研修計画の作成に必要な資料とします。

ステップ1

作文を書かせる

例)「私が目指す農業と将来の夢について」

〈目的〉

研修生が考えている漠然とした希望や夢、営農形態、家族との歩み方など、頭で考えていることを文字として形にさせ、整理させる。

ステップ2

新規参入希望者が持っている技術の確認を行う

〈目的〉

どの程度の知識を持ちえているのかを知るための作業であり、営農形態などを想定して、持ちえなければならない知識の程度を推し量る。知識の浅い深いはあるので、それぞれの分野として知識の有無程度を確認し、このあとの研修計画作成の参考資料とする。

2) 関係機関による事前協議

市町村・農業委員会・農協・農業指導センター・受入指導農家等による事前協議を行い、研修計画作成に向けての方向性を話し合います。

方向性を話し合う際には、就農相談を担当した機関が、相談経過などを踏まえたうえで事前協議の進行をします。

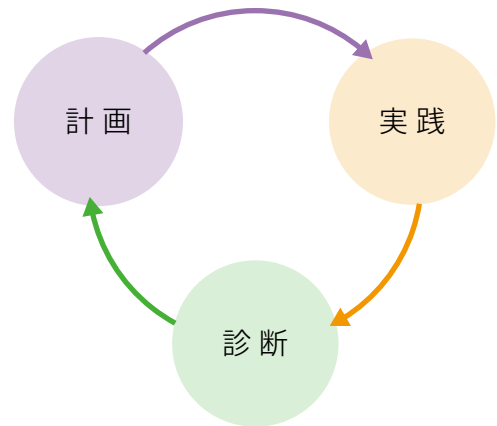
想定される検討内容

- 就農地の確保の見通し
- 技術習得に必要な期間(事前の体験実習など実施状況を通じて検討)
- 受入指導農家の選定もしくは確認(作目や受入許容などを勘案)
- 希望する経営形態における経営(農業所得)・労働時間等の妥当性
- 就農研修における指導体制(特に関係機関の関わり方)
- 営農開始時の制度資金等における調達の見込(特に市町村等の負担等を伴う制度や制度資金の予算確保)
- 市町村等が単独で実施する支援措置の予算状況の確認
- 研修期間中の生活費(自己資金)の確保の見込 など

3) 研修計画の作成

研修計画は、2)で行った関係機関による事前協議で確認された方向性に基づき、各関係機関の業務範囲により作成していきます。

作成にあたっては、地域内の各関係機関の役割を考え、指導計画の作成分野を決めます。定期的な打ち合わせを行い、それぞれの機関との連携を図りながら作成にあたります。



例) 各関係機関の役割

研修計画等の作成分野	市町村	農委	農協	指導C	受入農家
飼養管理技術			○	◎	○
経営管理技術			◎	○	○
就農地確保	○	◎	○		
地域との連携・交流	◎			○	○

印は作成分野を担当する機関等で◎は主たる対応を行う機関等
 ※農委: 農業委員会、指導C: 農業指導センター

① 研修計画の作成

当面の1年間に行う就農研修について、「就農研修計画」を作成します。作成にあたっては、受入指導農家による指導と関係機関・団体による指導に分け、各指導・支援事項について作成していきます。

【研修計画作成に当たっての留意点】

- 研修生のニーズや能力に対応するように作成する
- 研修内容については実際の営農に即し体系的に技術習得が行えるよう配慮する
- 関係機関・団体においては、受入指導農家で就農研修について、農繁期の指導項目に配慮する
- 農閑期は、農繁期にできなかった知識の向上や地域社会との連携・交流などにあてるように配慮する
- 研修生の安全性について配慮する

②受入指導農家に対する指導のポイントの作成

受入指導農家が円滑な指導を行えるよう、農業指導センターなどが中心となり、「就農研修の指導・支援事項とポイント」を作成します。

作成に当たっては、農家の生産活動の中で、日常で何気なく行っている（指導することを見落としてしまう）部分や重要な点についてポイントを外さないように配慮し、また、月ごと、作目ごと、生産工程ごとなど、受入指導農家が理解しやすいように体系付けて作成することが望ましいでしょう。

4) 指導状況の診断

指導を効果的に実施するためには、「計画をたてて実行した」だけでなく、その結果を確認しながら、課題点や問題点などをフィードバックしていくことが必要です。

そのためには、指導経過にあわせて診断票を作成し、「受入指導農家」「研修生」「関係機関」が相互に評価し合い、どこに課題があるのかを探しやすくする工夫が必要です。

指導実態に配慮し、「研修生⇔受入指導農家」「関係機関」と分け、関係機関は客観的に研修生⇔受入指導農家を診断する形としてください。

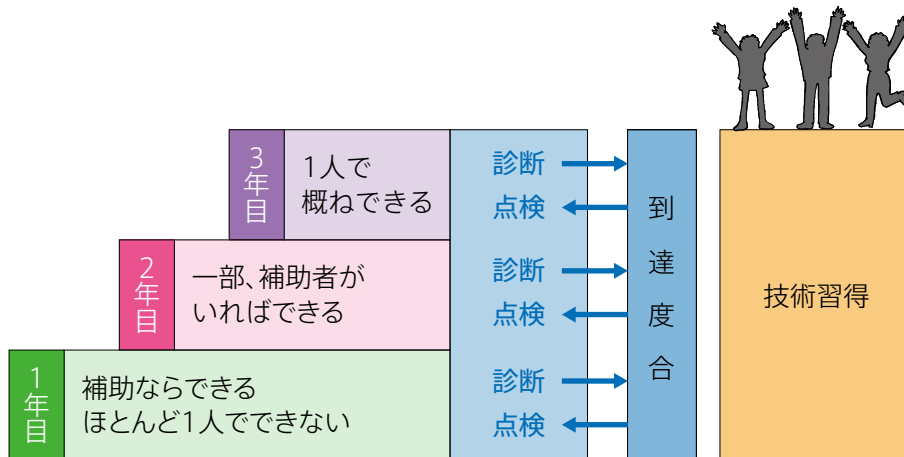
【診断の基準及び作成の留意点】

- 診断に当たっては「3段階評価」（「一人でできる」「一部補助が必要」「ほとんど一人ではできない」）程度の明確なものを用いることが分かりやすい
- 診断票は指導計画と合わせて作成し、評価箇所などについて予め「受入指導農家」「研修生」「関係機関」相互に理解しておく
- 診断は、客観性をもち、単に良い、悪いだけではなく、全体を通じて再度見直しを行うなど、評価の慎重性を期す

5) 次年度以降の就農研修へのフィードバック

1年目で十分な技術を習得できなかった分野について、なぜ技術習得が十分でなかったのかを診断結果から判断します。

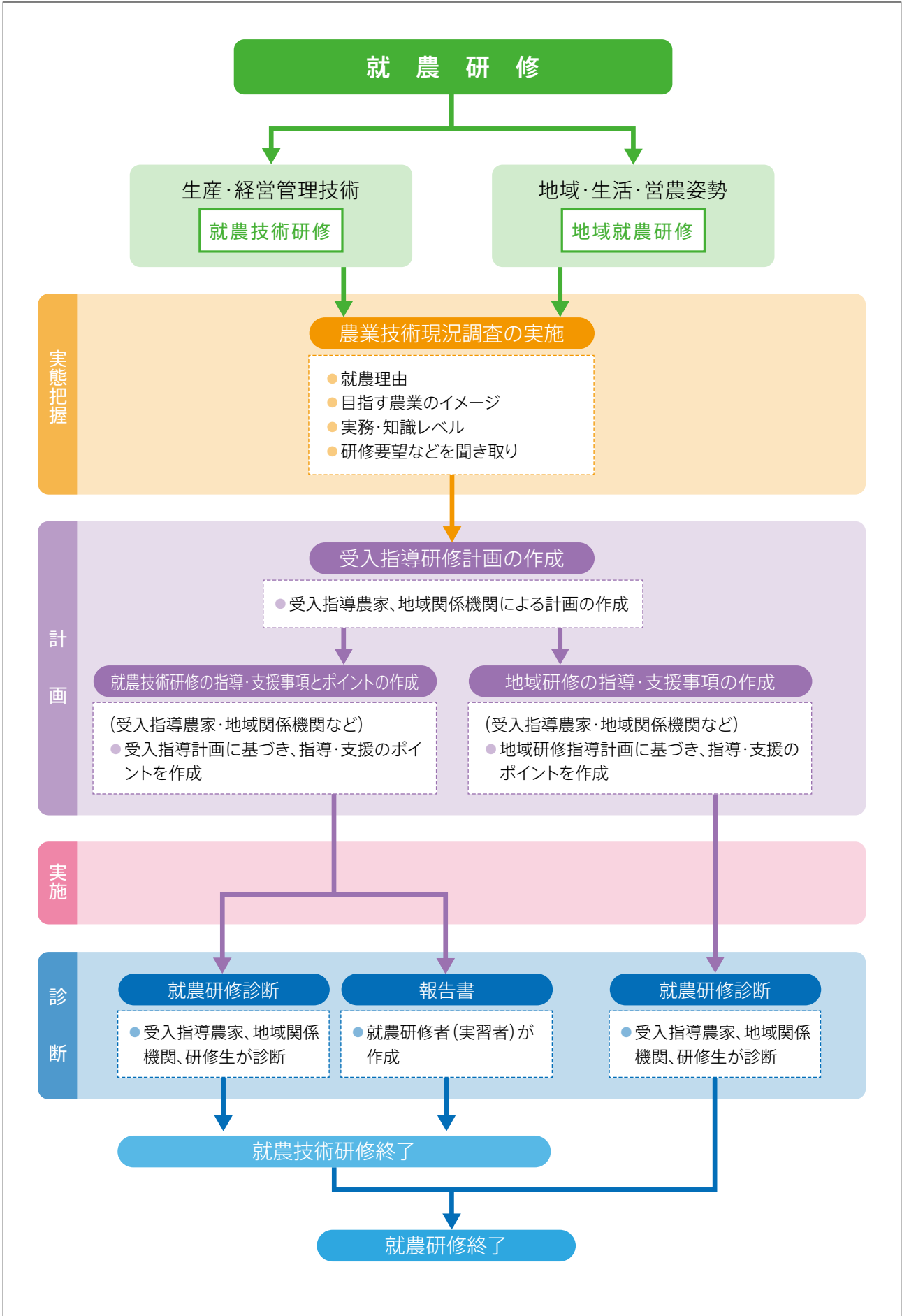
判断する際には、受入指導農家の不手際や研修生の未熟さを追及するものではなく、今後の技術習得に向けて、どのように指導を行うことが必要なのかを踏まえ、次年度以降の研修計画に反映させます。



(2) 地域に順応するための研修計画(地域研修計画)について

地域との関わりや営農意欲・態度などを高めるための「地域研修」については、生活面や地域社会への参加、地域農業や農村環境への理解などを、研修生が体感的に身に付けられるような研修が望まれます。

計画の立て方や診断、次年度以降へのフィードバックなどの進め方については就農研修に準じた形で行いますが、研修生の生活形態や家族形態、人格やものの考え方など、これまで育ってきた環境などにも十分配慮しながら計画を立てることが必要です。



4 就農支援する制度などについて

新規就農に関する支援制度は、国や都道府県、市町村などが、就農研修期間中から営農開始にいたるまで、様々なものが用意されています。

それらの支援を活用するには、制度の選択や活用時期などについて十分検討して、就農希望者一人一人のケースにあわせて考えることが必要です。

制度や事業の利用には、様々な条件や手続きがありますので、本項目に記載のある各事業につきましては、当該機関にお問合せください。

(1) 青年就農給付金

[窓口：準備型は都道府県または青年農業者等育成センター 経営開始型は市町村]

青年就農給付金制度とは、青年の就農意欲の喚起と就農後の定着を図るため、就農前の研修期間(準備型)と経営が不安定な就農直後(経営開始型)の所得を確保する給付金が国から支給されます。

● 給付対象者

- 準備型：農業大学校の学生や先進農家等の研修生などで、概ね1年以上(150日かつ1,200時間以上)の研修を受ける者(就農予定時が原則45歳未満)
- 経営開始型：市町村が作成する「人・農地プラン」に位置づけられた新規就農者(就農時が原則45歳未満)で、独立・自営就農の要件を満たす者

● 給付額と給付期間

- 準備型：150万円／年、最長2年間(研修終了後1年以内に就農しないと給付金を返還)
- 経営開始型：経営開始1年目は150万円／年
翌年以降、前年所得が100万円未満の場合は150万円／年、前年度所得が100万円以上350万円未満の場合は $(350万円 - 前年所得) \times 3/5$ で得られた額

※要件等は変更される場合がありますので、農林水産省ホームページをご確認ください。

(2) 青年等就農計画制度 [窓口：市町村]

青年等就農計画制度は、新たに農業を始める方が作成する青年等就農計画を市町村が認定し、これらの認定を受けた新規就農者に対して重点的に支援措置を講じようとするものです。

● 認定新規就農者になるための要件

対象者は、新たに農業経営を営もうとする青年等で、以下に当てはまる方です。

- ア. 青年(原則18歳以上45歳未満)
- イ. 特定の知識・技能を有する中高年齢者(65歳未満)
- ウ. 上記の者が役員の過半数を占める法人

※農業経営を開始して一定の期間(5年)を経過しない者を含みます。

※認定農業者は含みません。

●認定新規就農者になるには

「青年等就農計画」を提出し、市町村長の認定を受けなければなりません。青年等就農計画の作成に当たっては、地域関係機関(市町村や農協、農業委員会、農業指導センターなどからの指導・助言が必要です。

●認定新規就農者のメリット

経営開始に必要な経費等について、青年等就農資金(無利子)の融資の対象となるほか、青年就農給付金(経営開始型)などの支援対象となります。

(3) 青年等就農資金〔融資窓口：最寄りの日本政策金融公庫 各支店〕

新たに農業を始める方に対し、経営開始に必要な資金を無利子で融資する制度です。

対象者：認定新規就農者(市町村から青年等就農計画の認定を受けた個人・法人)

資金使途：青年等就農計画の達成に必要な次の資金

(ただし、経営改善資金計画を作成し、市町村を事務局とする特別融資制度推進会議の認定を受けた事業に限る)

施設・機械	農業生産用の施設・機械のほか、農産物の処理加工施設や、販売施設など
果樹・家畜	家畜の購入費、果樹や茶などの新植・改植費のほか、それぞれの育成費など
借地料などの一括支払	農地の借地料や施設・機械のリース料などの一括支払い ※農地の取得費用は経営体育成強化資金で融通
その他経営費	経営開始に伴って必要となる資材費など

融資条件：融資限度額 3,700万円(無利子)12年以内償還(うち据置5年以内)

※実質的には無担保・無保証人ですが、原則して、融資対象物件のみ担保とします。

また、個人の場合は保証人不要ですが、法人の場合は代表者を保証人とする場合があります。

(4) 経営体育成強化資金(青年等就農資金の農地取得部分)〔融資窓口：最寄りの日本政策金融公庫 各支店〕

対象者：認定新規就農者が農地等を取得する場合

資金使途：農地等の取得

融資条件：融資限度額 500万円以下(有利子)

融 資 率：100% 25年以内償還(うち据置5年以内)

※上記のほか、青年等就農資金貸付対象者は、経営体育成強化資金(前向き資金該当分)、農業近代化資金が活用できますが、これらの制度資金は有利子のため、無利子である青年等就農資金の融通

を優先して活用する場合があります。

(5) 都道府県や市町村などの支援

就農促進を図るために、独自の支援措置を講じている都道府県や市町村などがあります。

① 新規就農等に対する支援

- 受入指導農家に対する指導費などの助成
- 研修(滞在)施設などの設置費用に対する助成
- 研修に対する助成
- 就農者の営農に対する助成(固定資産税等の減免措置など)
- 就農者への就農奨励金交付・制度資金等への利子補給などの助成
- 営農開始後の経営サポート支援 など

② 短期就農体験

- 現地へ出向く際の交通費などへの助成
- 体験中の滞在経費や傷害保険料などへの助成
- 受入指導農家に対する滞在費などへの助成
- 滞在施設の設置費用に係る助成 など

※上記のほか、移住定住を支援する制度等と併せ、就農希望者の確保にきめの細かい対応が可能となります。地域の実情に応じ、関係機関と相談をしながら事業の実施を検討しましょう。

5 就農研修・体験実習中のリスク管理について

研修生や実習生を受け入れ、就農研修や体験実習を実施するに当たっては、受入期間中の事故防止に十分に配慮していても、事故などはいつどこで発生するかわかりません。

万が一のリスクに対応できるような体制を整えていく必要があります。

(1) 事故の防止に向けて

研修生や実習生は、多くの場合農作業経験がありません。いわゆる「コツ」や「経験」がない者です。

しかしながら、研修生については、将来自らの農業に従事するといった目的もあることから、営農に必要な作業も実施しなくてはなりません。そのために、日常から作業の実施に当たって、次のようなことを励行できるように配慮する必要があります。

安全の三原則

●先取り優先の原則

安全は常に「先取り」されなければなりません。作業での安全の先取りには、熟考された作業計画に従った手順とともに、手順書には書かれていない安全上の注意があります。ベテランの作業員は経験から先取りで安全への注意を払いますが、研修生は作業指示だけでは注意点がわからないので、先取りで安全への注意を行うことはできません。そこで、受入指導農家は、作業の指示とともに丁寧に手順及び注意点を説明する必要があります。

●自守の原則

いつでも、一人一人が「自らの安全は自ら守る」が原則です。研修生に、監督者が見ていないから、あるいは「ま、いいか」と安易な姿勢をとることが災害を招くことを十分に伝えておく必要があります。

●規範・道徳の原則

規則には、法律や規則、とりきめ、個人的拘束などさまざまありますが、これらの規則を守ることは、平等の確保、自他の安全確保、作業効率の向上等を目的としており、社会道德につながります。

産業界での災害は「90%以上は人的要因で発生する」と言われています。そこで、研修生は規律を遵守し、監督者は確信心念で規律の維持を行うことが重要だといわれています。

事故防止に関するポイント

- 一人一人の経営者・作業員が、危険予知能力を高める。
- 様々な事事故例を知り、自分の作業環境を再度確認し、どこに危険があるか考える。
- 事故に至らなくともヒヤリとした経験を記録しておく。
- 個々の農家・農業事業体が、作業前のミーティングや、定期的な安全衛生学習を行う。
- 農協等において、安全委員会の設置、安全パトロール、安全衛生普及教育等の活動を行っているので活用する。

(2) 万が一の備えについて

万が一の備えとして保険等に加入し補償を担保することはとても重要なことです。保険の加入形態については、研修生や実習生本人自身が家族に対してのリスク分散のために加入する場合、また、受入指導農家による指導事故のリスクを回避するために加入する場合があります。

保険は大きく生命保険と損害保険の2つに分けることができますが多くの場合は、加入手続きや料金の手軽さから損害保険に分類される普通傷害保険に加入している場合が多く見受けられます。

そのほかにも、さまざまな保険がありますので、必要とする補償内容をよく検討した上で、最寄りの農協、保険取扱店にご相談ください。

このほかに、農家等で加入されている保険の多くは「労働者災害補償保険(労災保険)」などを活用しているケースや、地域の取組みなどで保険等に加入しているケースなどもあります。地域の実情に合わせ、補償を担保できるよう準備しておくことが必要です。

6 各研修機関等の先進的な取組みの概要

先進的な取り組みを行っている受入機関等の例(北海道)は次のとおりです。

主たる 取組 主体	道州市町村	○		○
	農協	◎(町内3農協)	○	◎
	民間			○(雪印種苗)
	畜産農家			
	継承農家 その他			
名称	有限会社別海町酪農研修牧場(別海町)	有限会社浜中町就農者研修牧場(浜中町)	株式会社TACSしべちや(標茶町)	
設立	平成9年	平成16年(開始:平成3年)	平成25年(開始:平成27年)	
研修生等の処遇	職員	従業員(夫:正社員 妻:パート)	準社員	
規模	●第1実践農場 搾乳牛:60頭(つなぎ) パイプライン 育成・乾乳舎:50頭 ●第2実践農場 搾乳牛:155頭(Fストール) パーラー 育成・乾乳・治療舎:90頭	●本場 搾乳牛:94頭(Fストール) パーラー(6頭ダブル) 育成:84頭 育成・乾乳・分娩疾病舎 (経産牛:120頭・育成:70頭規模)	搾乳牛:300頭 育成:200頭	
受入キャバ	10組(20名)	4組(8名)(本場)	5組(8名)	
給与	総合職 17万円/月額 専門職 13万円/月額	夫婦 25万円/月額 単身 15万円/月額	男性 17万円/月額 女性 13万円/月額～	
福利厚生	雇用、厚生、労働、作業着貸与	雇用、厚生、健康、労働	雇用、厚生、健康、労働	
住宅	あり 妻帯者:8戸 単身者:6戸	あり (家賃・水道・電気無料)	整備中(単身・家族)	
支援制度 (新規就農者)	●新規就農者対策事業(町) 経営開始時に300万円/戸補助 ●新規就農者リース料支援事業(町) リース料の1/3を3年間助成 ●新規就農者負担軽減支援事業(町) 就農後3年間固定資産税相当額を助成 ●営農支援一時金(農協) 400万円以内を助成	●農地保有合理化事業及び農場リース事業(町) リース料の1/2補助(5年間) 借入制度資金の2.0%を超える部分の利子補給(5年間) ●固定資産の減免措置(町) 就農後5年間固定資産税相当額を助成	●賃貸住宅の家賃助成(町) 家賃額の1/2を助成 ●交通費助成(町) 実習先まで実習日数の往復に10円を乗じた額を10000円を限度に助成 ●就農祝い金(農協) 100万円/戸	
支援制度 (受入指導農家)	なし	なし	●指導謝金の交付(町・農協) 10万円/月額/人(町と農協で双方)	
経営資産移譲手法	公社営農場リース事業	公社営農場リース事業	公社営農場リース事業 標茶町経営継承制度	
価格帯		5,000～6,000万円/戸	4,000万円/戸程度	
主たる指導者	専任配置	専任配置(農協志向)	専任配置(正職員)	
研修期間	2年間	3年間(うち実地研修1年間)	2年間	
研修モデル1	家族経営 搾乳牛:60頭(つなぎ) パイプライン 育成・乾乳舎:50頭	本場(研修牧場) 搾乳牛:94頭(Fストール) パーラー(6頭ダブル) 育成:84頭 育成・乾乳・分娩疾病舎	経産牛:50頭	
研修モデル2	大型経営 搾乳牛:155頭(Fストール) パーラー 育成・乾乳・治療舎:90頭	分場(継承牧場) 町内3分場(H27.5現在)		
補完指導体制	酪農研修牧場支援協議会(畜試・普及・家保・共済・農協等12団体)	農協・町・農業委員会・普及・共済		
研修プログラム	あり 実践・座学・特別(大特取得と作業機を用いた飼料管理)・農家・酪ヘル・視察)	あり 実践・座学・勉強会への参加 (座学は1回程度)	あり 実践・座学 (けん引免許取得) (座学は月2回程度)	
研修その他		酪農ヘルパー併用		
受入実績	84組(89名)		3組(6名)	
就農実績	67組	36組	(設立前町として13組)	

		◎
◎農家(組織)	農家	農家
R&Rおんねない(美深町)	足寄町新規就農研修センター:足寄町放牧酪農振興会(足寄町)	有限会社滝上町農業振興公社(滝上町)
平成15年	平成8年	平成14年
研修生	研修生	正社員(研修先農家へ派遣)
研修先農家での実践研修	研修先農家での実践研修	研修先農家での実践研修
(非該当)	2組	(非該当)
なし (町より営農実習助成金を交付)	研修先による	23万円/月額
交通費	研修先による	雇用、厚生、健康、労働
斡旋	あり 妻帯用:2戸 単身用:4戸	あり
<ul style="list-style-type: none"> ●新規就農者等に関する条例(町) ・営農実習助成金として20万円/月額助成 ・農地保有合理化事業により及び農場リース事業による農用地等の賃借料の1/2助成 ・農用地及び家畜導入に農業制度資金の借入金(5千万円を限度)の4%を5年間助成 ・農用地等の習得に係る制度資金の借入金(個人5千万円、法人8千万円)の利子の1%を7年間利子補給 ・固定資産税の相当額を3年間交付 ・就農してから5年以内に住宅環境整備を行った場合の経費の1/2を50万円を上限に助成 	<ul style="list-style-type: none"> ●営農実習奨励金(町) 技術習得のための奨励金として15万円/月額(2年以内)を支給(青年就農給付金受給者は減額) ●経営開始奨励金(町) 経営開始時、経営の維持発展に対する奨励金として200万円/年額(3年以内)(青年就農給付金受給者は差額分交付) 	<ul style="list-style-type: none"> ●新規就農者に対する入植奨励金(町) 200万円(1回)及び転入に要する交通費相当分を支給 ●農地賃貸料補助(町) 農地保有合理化事業により農地を貸借した場合、賃借料の本人負担分を5年間補助 ●固定資産税補助(町) 固定資産税相当額を入植後賦課される年度から5年間補助 ●施設費等補助金(町) 農用地、農業機械、家畜導入経費について、制度資金借入金対象経費の1/10を5年間500万円を限度に補助 ●新規就農確保対策事業(農協) 農協が認定した研修生に対し夫婦の場合、6万円/月額を、独身の場合、4万円/月額を助成
営農指導に対し助成	なし	なし
経営継承 (公社営農場リース事業)	経営継承	経営継承
受入農家(R&R構成会員10戸)		受入農家
2年間 (1年目:会員全戸 2年目:移譲予定農家)	2年間 (1年目:町内農家 2年目:移譲予定農家)	2年間
(非該当)		飼養頭数:40頭以上 農用地:25ha以上が町事業の対象者要件
町(農業支援塾)		
先進的農家の実践に即した研修	先進的農家の実践に即した研修	先進的農家の実践に即した研修
4組(酪農)	11組	3組

Q1 研修計画づくりで留意すべきことは？

A 研修計画については、本来研修する研修生が自立することが基本となりますが、農業に関する知識や経験のない者にとっては、何を学べばよいかわからない状態で研修・実習をはじめられる場合も多いことから、市町村の関係機関や農業指導センターと相談するよう指導し、本人と十分に話し合いながら受入指導農家の皆さんから大まかな研修の進め方についてアドバイスをする必要があります。

また、就農を目指している農業研修と農業・農村の理解を目指した体験実習では、その目的も大きく異なることから、おのずから望ましい研修内容や進め方も異なりますので、研修生・実習生の目的を十分に聞き取ることが重要です。

なお、研修の進め方の基本的な考え方は次のとおりです。

[初期段階]

- ① 農業に関する基礎知識…農業関係の用語、農業をめぐる情勢など
- ② 作物栽培、家畜飼養の基礎技術…ほ場準備、生産管理(飼育)、収穫調整、搾乳・繁殖の方法・手順、農業機械の操作など

[中期段階]

- ③ 作物栽培、家畜飼養の実践技術…作物生育(家畜健康)診断とその対応、作業適期と段取り、土づくり、輪作体系、乳牛改良、資材調達など
- ④ 生産物の出荷・販売…流通・価格形成の仕組み、有利販売、加工販売など
- ⑤ 経営管理の基礎知識…経営関係基礎用語、生産コストの構成、記帳の基礎、短期的な資金の流れなど

[仕上段階]

- ⑥ 作物栽培、家畜飼養の応用技術…生産技術全般の危機管理、品質の向上(ニーズに応じた売れる物づくり)、先端(最新)技術の活用など
- ⑦ 経営のマネジメント…経営改善計画の策定、長期的な資金管理計画の策定と大型投資等の意志決定など

Q2 基本技術の指導等研修の進め方で留意すべきことは？

A 学校教育や研修所等の施設教育の場合には、段階的な教育課程と綿密なカリキュラムに沿って研修教育が行われますが、農家研修においては、その方法によることは困難な面も多いと思われます。しかし、農作業の技術面だけでなくその理論を知ることや経営管理、経営戦略などの知識・考え方を得ることが、農業経営者を育成するという面では非常に重要ですので、農作業の合間などを利用してミーティングを行い、地域の関係機関や農業関係施設を訪問するなど、農作業以外の知識の修得にも十分配慮して研修を行うことが大切です。

このため、基本・基礎研修は、日々の作業のワンポイントアドバイスやミーティングなどを通じて研修生が自らの知識や技術の問題点を見つけ、受入指導農家に指導を請うような形が望ましいと考えられます。しかし、農業経験や農業に関する知識がほとんどないような研修生の場合は、初めのうちは自分で問題点を発見することも困難ですので、作業の指示に際して、その作業の意味や勘所をアドバイスしながら行うなどの配慮が必要です。

また、毎日の農作業で得た知識や作業のこつ、スケジュールとその段取り、作物の生育や病害虫の消長などの観察、受入農家の経営判断等から学んだことや気づいたこと、農村生活や集落の行事を通じて学んだことなどを、記録(文章、イラスト、実物標本、写真など)することは、効果的な研修を進める上で極めて重要です。

記帳の習慣を付けさせるため、時々閲覧し、正確な記録となるよう助言するなどの指導をお願いします。

Q3 研修生等に任せた作業のミス等により損害を生じた場合の責任は？

A 毎日の作業は、受入指導農家の経営上の意志決定に基づく作業予定に合わせて、農家と研修生で話し合い(ミーティング)、作業計画を策定して実行されます。この場合、作業によっては研修生が責任者になり、単独で行う作業も生じてきます。

このように、研修生に任せた作業の手抜きやミスによって発生した事故(農業機械の操作ミスによる機械の破損や作物の損傷、乳房炎治療中の生乳をバルククーラーに混入など)の場合の責任については、あらかじめ契約書(覚え書き)等で明示されていない限り、指導者である受入農家の責任として処理した上で、研修生に注意することで終わる場合が多いと思われます。

研修生に作業を任せる場合は、ただ単に作業を処理するという意識ではなく、日頃からそれぞれの作業の持つ意味とミスや手抜きによる損失の度合いなどについて理解させ、適度の緊張感をもって作業に当たるように指導することが必要です。

Q4 研修生等の宿泊(滞在)施設はどの程度のものが必要か？

A 研修生・実習生は10代の独身者から40歳以上で妻子を伴った者まであり、その受入形態もごく短期間の体験実習から2年を越える農業研修まで様々あります。このため、望ましい研修生等の宿泊(滞在)施設も受け入れる研修生・実習生の年齢・性別、家族構成や研修等の期間を考慮した整備が必要と考えられます。

〈短期の体験実習(3か月未満程度)の場合〉

近年は一般の家族生活においてもそれぞれの個人が個室を持つ生活に慣れており、また環境の激変に伴うストレスにも配慮する必要があるため、たとえ短期間であっても個室を用意することが望ましいでしょう。

短期の場合、ふとん等を持参するケースは少ないと思われるので、部屋にふとんかベットの備え付けるとともに、暖房器具、記帳用の机(簡易なもので可)、コンセント程度の設備は備えられていることが必要でしょう。

また、若い独身女性の実習生を受け入れる場合は、そのプライバシーの保護に十分配慮するとともに、事故防止のために施錠できるようにするなど心配りが必要です。

〈長期の農業研修・体験実習の場合〉

長期の研修生・実習生の受け入れの場合、その滞在場所が研修・実習期間中の生活の本拠地となることから、円滑な研修活動(夜間や休日の自主研究活動を含む)と健康で文化的な最低限度の生活が営める居住空間を確保する必要があります。

このため、特に長期(1年以上)となる場合は、先に紹介しました「研修生受入環境整備支援事業」において整備する施設について次の要件を定めており、これらを参考に滞在環境の向上に配慮していただきたいと考えております。

最近では、民間のアパートや公営住宅等に入居しながら、通いで研修するケースも増加していますので、十分な滞在環境を用意できない場合は、無理に同居せず通いで研修とした方が受入指導農家、研修生・実習生双方の負担が少なく円滑な受け入れが可能になると考えられます。

【長期研修生の滞在施設の指針】

- ① 研修生1人当たりの専有面積は、原則として10平方メートル以上とし研修生が家族で入居する施設の場合は、入居が見込まれる平均的な世帯員の人数を考慮して通常の生活に支障のない面積を確保すること。
- ② 研修生1世帯毎に施錠できる専有空間を確保すること。ただし、同性の独身者のみ複数で生活する施設の場合はこの限りではないが、必要なプライバシーの保護に十分配慮した施設とすること。
- ③ 受入指導農家の住宅(家族等の離れを含む。)と別棟の施設の場合は、簡易な炊事施設及びトイレ、入浴施設(シャワーのみでも可。)を備えた施設とすること。この場合、研修生が複数で生活する施設の場合は共同利用でも差し支えない。
- ④ アルミサッシ、断熱材の使用などに加え、冬期間の積雪荷重に耐えうる構造のものとするなど、厳冬期においても通常の生活が行える施設とすること。

Q5 研修生等に家事の手伝いをさせても良いか？

A 体験実習の場合、農作業の体験だけでなく農村での生活や文化・伝統を体験することによって、農業・農村をより深く理解できると考えられます。このため、食事の準備、後かたづけなどの家事作業についても単純に農家生活を体験するというだけでなく、自家で生産した農畜産物の品質を消費する視点で評価することを調理・加工の実技学習としてとらえ、実習生の郷土料理を家族とともに楽しむことで食事するという地域固有の文化の交流を図ることができ、家族との精神的な絆が深まるなど、メリットも数多くあります。

しかし、一方では、家事労働の強制等による実習生・研修生からの苦情となることもあることから、受け入れを決定する時点で、どの程度の家事について手伝って(分担して)もらうかを十分に話し合っ、あらかじめお互いに納得しておくことが必要です。

なお、実習生・研修生の主たる目的はあくまでも農作業の体験や農業技術の習得であることから、一定の家事労働を手伝わせる場合も農作業とのバランスに十分配慮し、農作業中に作業を中断させて食事の準備をさせ、家族が農作業に出かけた後に一人で後かたづけや掃除などをさせることなどは、厳に慎むべきです。

Q6 研修期間中の休日と作業時間の考え方は？

A 研修生等の約7割が定期的な休日を希望しています。特に長期の研修生については、買い物などの私用を足すことのほか、近くの研修生・実習生仲間と交流し、子供連れの研修生が家族とのコミュニケーションを深めるためなどに、行事や行楽を予定しようとしても、決まった休みがないと計画できません。

休日や作業中の休憩時間をどうするかという問題は、受入指導農家の経営内容や方針によって異なり、一概には言えませんが、たとえ経営主も休めないような繁忙期であっても、あらかじめ決めておいた定休日を与えるような配慮が必要です。その他に天候や作業の合間などに休日を設け、トータルで月4日程度の休日は最低でも確保できるようにします。

また、1日の作業時間については、基本的には受入農家の作業スケジュールに従うこととなりますが、研修・実習開始当初は体が農作業に馴染んでいないこともあり、受入農家の皆さんが想像する以上に研修生・実習生は疲労とストレスを強く感じています。農作業に慣れる(体が出来上がる)までは研修生等の疲労度合いや体調にも配慮した作業配分を心がけてください。さらに、体が馴染んできたとしても、連日実質12時間を超えるような作業を続けることは、意欲や集中力の持続、健康管理の面で好ましくないばかりでなく、研修生にとって重要な体験した実践的技術を理論的・体系的に理解するための学習・研究や記録・整理のための時間が持てないなど、研修効果という面でもマイナスとなります。

作業の段取り・準備から後かたづけまで経営者として習得すべき技術を全てマスターさせるためには、時には長時間の作業となることも当然あると思いますが、それがあまり長く続くことのないよう、適切な作業時間の設定について配慮していただきたいと思います。

いずれにしても、休日と作業時間に関しては、農業経営に長く携わっている受入指導農家の皆さんと学生やアルバイト、サラリーマン生活をしてきた研修生・実習生の考え方には大きな開きがあり、このことがトラブルに発展して研修や実習を中止する事例も数多くあります。受け入れを決定する段階で、十分に話し合ってお互いに納得できる休日と作業時間を決めるとともに、お互いがそれを守る事が重要です。

Q7 研修生・実習生の健康保険と国民年金について

A 健康保険は、学生などで親の被扶養者となっている場合を除き、何らかの健康保険に加入することが必要です。会社等を退職された方でそれまで加入していた健康保険の「任意継続保険者制度(2年間)」の手続きを済ませている方以外は、国民健康保険に加入することになります。

保険料は、加入する世帯の所得、固定資産税額、世帯の加入者数などにより異なりますし、市町村によっても若干異なりますので、詳しくは市町村にお問い合わせください。

Q8 研修期間中の傷害保険等について

A 農作業の性格上、ちょっとしたミスや不注意で大きな事故につながる危険性が高いので、研修生・実習生にはたとえ短期間の実習であっても必ず傷害保険に加入するよう指導してください。保険料は、加入者(研修生・実習生)負担が原則ですが、地域によっては、受入指導農家や受入協議会などが負担しているケースもあるようです。

傷害共済保険などに加入しておくよう指導することが必要です。

しかし、傷害保険では、加入者の重大な過失や故意、泥酔状態での事故、免許を持たない車輛・機械等による事故の場合は、保険金が支払われません。

また、事故等によっては、死亡事故はもちろん大きなけがや後遺障害等を生じた場合は、本人はもとより家族も含め、新規就農の夢や体験実習後の充実した将来の夢が一瞬にして悪夢に変わってしまいます。受入指導農家の皆さんには、日頃から農作業や農業機械の危険性の認識、農作業事故の防止に最大の注意を払うよう、指導の徹底をお願いいたします。

傷害保険のほか、研修・実習期間中に自動車の運転をする場合は、研修生・実習生が保有する自動車について任意保険に加入させることはもとより、研修生・実習生に運転させる(貸し出す)可能性のある受入指導農家の車輛についても、万一の場合に補償される契約内容となっているか確認の上、運転させるようにしましょう。

Ⅱ 新規就農者の就農準備のための支援体制・支援内容

1 就農準備に関するバックアップ

(1) 農地に関すること

就農にあたっては、農地について所有権・賃借権・使用貸借権など、自らの権限に基づいて使用・収益できる権利の取得が必要です。

農地の権利移動(転用を伴わない売買・賃借権の設定等)については、農地法第3条に基づく農業委員会等の許可が必要とされています。

農地法第3条以外にも、農業経営基盤強化促進法に基づく農用地利用集積計画及び農地保有合理化事業による農地売買等事業による場合などがありますが、市町村が制定する農業経営基盤の強化の促進に関する基本的な構想などにも関係することから、受入指導農家は、就農研修前や就農研修期間の早い段階から、市町村や農協、農業委員会などと連携を図り、受け入れをしている研修生が着実に農地を確保できるよう協力することが必要です。

この許可を受けないで農地を買ったり借りたりすると違法となり、たとえ地権者(通常は農業者)の同意が得られて契約を結んだとしても、その契約は無効とされます。

(2) 関係機関との連携に関すること

就農形態は、農地の権利(所有権・賃借権等)を取得して、自らの農業経営を開始する「新規参入」、また、農業法人の構成員として出資し経営者の一員として法人経営を行う「法人構成員」、農業法人の従業員として専ら農業生産に従事する「法人就職」などがあります。

これらのうちでも「新規参入」は、受入指導農家の指導のもと就農研修により実施された営農技術や知識を習得しても、さらに「農地取得」や「資金の確保」といったハードルが残されています。

これらのハードルを越えて円滑に就農させるためには、優良な農地の紹介や、農協等の融資の相談が必要なケースがほとんどです。

受入指導農家の皆様には、就農研修を実施していくこととあわせて、自集落の農家からも支援が得られるよう、研修生を地区内の農業委員や農協理事、部会組織の役員、関係機関・団体の実務担当者等に紹介し、研修に取り組む姿勢や意欲、人柄をPRするなど、就農が円滑にできるよう、地域とのつながりを広げるような配慮が必要です。

2 農場の譲渡に係る留意点

農家の方が離農を考える場合に、農場などの資産を有効活用するため、新規参入を希望する者に対し「経営譲渡」するケースがあります。この経営譲渡は、就農希望者も安定した就農先を確保でき、また、離農を希望する農家も現状の農場をそのまま譲渡できるというメリットがあります。

しかし、就農希望者と譲渡希望農家が直接相対的に経営移譲するというこの方法は、相互のマッチングの難しさや感情、譲渡価格などの折合いがつかないなどの問題が発生する場合もあり、就農希望者や譲渡希望農家、地域関係機関など周囲が苦労したということも聞かれます。

スムーズな経営譲渡を行うためには、周囲の農業者の理解も不可欠で、また、就農希望者と譲渡希望農家の間を調整する第三者(地域関係機関)の存在も重要であり、三者が相互に共通理解のもと進めることが望まれます。

(1) これまで発生した譲渡が円滑に行かなかった要因について(事例)

これまで発生した円滑に行かなかった要因について見てみますと、

- 就農希望者と譲渡希望農家の認識にズレが生じ断念した。
- 譲渡希望農家に就農希望者が研修に入り経営継承での譲渡予定であったが、就農希望者を受け入れたことにより、譲渡希望農家の経営が良くなったため譲渡希望農家が譲渡を拒否した。
- 譲渡希望農家の息子が戻ってくるため譲渡希望農家が譲渡を拒否した。
- 譲渡予定の農場に多額の抵当権が設定されていることがわかり、就農希望者が譲渡を拒否した。
- 譲渡希望農家が敷地内に住居(在村離農)しており、就農希望者の目指す経営内容が実現しなかった。(就農希望者の経営内容に口を出す)
- 経営委譲後に譲渡希望農家の老後の面倒を見ることを条件に出され、就農希望者が購入をあきらめた。

なお、このような問題が発生した場合、できるだけ地域関係者の同席のもと、お互いに早めに確認しておくことが大切です。

(2) 経営譲渡を考える上での主なポイント

① 移譲者(農家)

- いつまで(何歳まで)に経営を譲渡するのか。
- 譲渡価格はいくらにするのか。
- 負債はいくらあるのか。またその負債をどのように整理するのか。
- 共同経営期間(リレー期間)を設けるのか。一括譲渡するのか。
- 譲渡後の住居はどうするのか。(どこに住むのか)

②継承者(新規参入者)

- 新規就農希望者はいつまでに就農したいのか。
- 経営内容はどのようにするのか。
- 資金調達はどうするのか。支払はどうするのか。
- 譲渡希望農家の譲渡希望額は適当な額か。

③関係機関

- 就農希望者の技術指導は誰が行うか。(譲渡希望農家かもしくは他の農家か)
- 就農希望者と譲渡希望農家相互の経営譲渡に係る覚書の作成はどうするのか。
- 万が一、経営譲渡が成立しない場合の就農希望者及び譲渡希望農家のそれぞれの対応はどうするのか。(リスク管理)

譲渡希望農家が必ずしも受入指導農家ではありませんが、仮に、経営譲渡方式で就農を希望する研修生を受入れた場合、このような点について留意する必要があるということをご理解いただき、研修生の立場を考えた適切なアドバイスをお願いします。

【第三者継承の取組事例】

群馬県における「ぐんま型畜産経営継承システム」の取組み

酪農ヘルパー利用組合が、新規参入希望者を「経営継承を目的とする酪農ヘルパー」として一定雇用して就農研修などを実施し、地域の関係機関がサポートをしながら第三者継承を行う経営継承システムです。

1 趣旨

酪農ヘルパー利用組合及び酪農ヘルパー利用組合の事務局を行う農協の生産基盤の維持・強化を図るため、離農予定者の経営資産を第三者に継承するものです。

2 募集活動

本取組みを推進する群馬県及び群馬県畜産協会が、新・農業人フェアに参加し、活動のPR及び経営継承希望者の募集活動を実施しています。

3 経営継承システムの流れ

募集活動で、興味関心を持った相談者に対し就農相談を行い、相談者の希望の状況に応じ、農業体験を実施します。(群馬県畜産協会単独事業で体験実習先の紹介、体験実習先までの往復旅費交通費の補助、傷害保険の加入費の補助、受入指導農家に対する係増し経費の助成を実施)

経営継承による就農意欲の高い方(継承希望者)について、酪農ヘルパー利用組合及び移譲希望者とのマッチングを行い、酪農ヘルパー利用組合の「経営継承を目的とする酪農ヘルパー」として採用します。

4 技術習得の方法

技術習得期間中の補償を担保するため、酪農ヘルパー業務の一環として、酪農ヘルパー業務のほか、移譲希望農家での無形資産の移転(営農技術など)のための就農研修を並行して実施していま

「ぐんま型酪農をしようという選択」

酪農ヘルパー利用組合が、新規参入希望者を「経営継承を目的とする酪農ヘルパー」として一定雇用して就農研修などを実施し、地域の関係機関がサポートをしながら第三者継承を行う経営継承システムです。

「ぐんま型経営継承システム」の特徴

- 無理のない規模・頭数から始められます
後継者不在により、離農または酪農部門の営農を中止する酪農家の資産を活用し、営農を開始します。投資が抑制された資産等を継承し営農を開始するため、少ない規模・頭数から営農を開始することができます。
- 酪農ヘルパーとして就農研修を実施 地域農業者とイイ関係が築けます
就農のための技術を得るための研修は、酪農ヘルパーに勤務し、業務と並行しながら移譲希望農家等で行います。酪農ヘルパーの出演を通じて、地域の農業者と関係を作りながら、営農技術を得ていく仕組みです。
- 地元JAや関係機関が技術習得や営農についてしっかりバックアップします
継承希望者の受入れには、地元JAや関係機関などを中心とした「サポートワーキングチーム」を立ち上げ、酪農ヘルパー利用組合と連携し万全の体制で技術習得や営農についてバックアップしていきます。

◆経営継承システムの主な流れ

就農相談 → 農業体験 → マッチング → 継承(有形資産) → 営農

継承(有形資産)の具体的な内容:

- ヘルパー業務 (ヘルパーとして働く)
- 農村地域への傾斜
- 地域農業者との信頼関係づくり
- 就農研修 (酪農経験者からの研修)
- 移譲希望者の技術継承(無形資産)
- 営農に必要な技術の習得

お問合せ・ご相談は・・・

お問合せ・ご相談は次の機関でお受けしています お気軽にご相談ください

公益社団法人群馬県畜産協会 業務部
〒379-2147 群馬県前橋市地蔵町1310 群馬県JAビル6階
TEL:027-220-2365(直) FAX:027-220-2372

群馬県農政部畜産課 畜産振興係
〒371-8570 群馬県前橋市大手町1-1-1
TEL:027-226-3106(直) FAX:027-223-3095

群馬の酪農データ(H26)
生乳生産量:245,397t(全国4位)
農家戸数:581戸(全国6位)
飼養頭数:37,700頭(全国5位)
産出額:276億円(全国4位)

す。酪農ヘルパー業務については、業務の特性上、「就農予定地域への順応」と「地域農業者との関係づくり」を期待するものです。

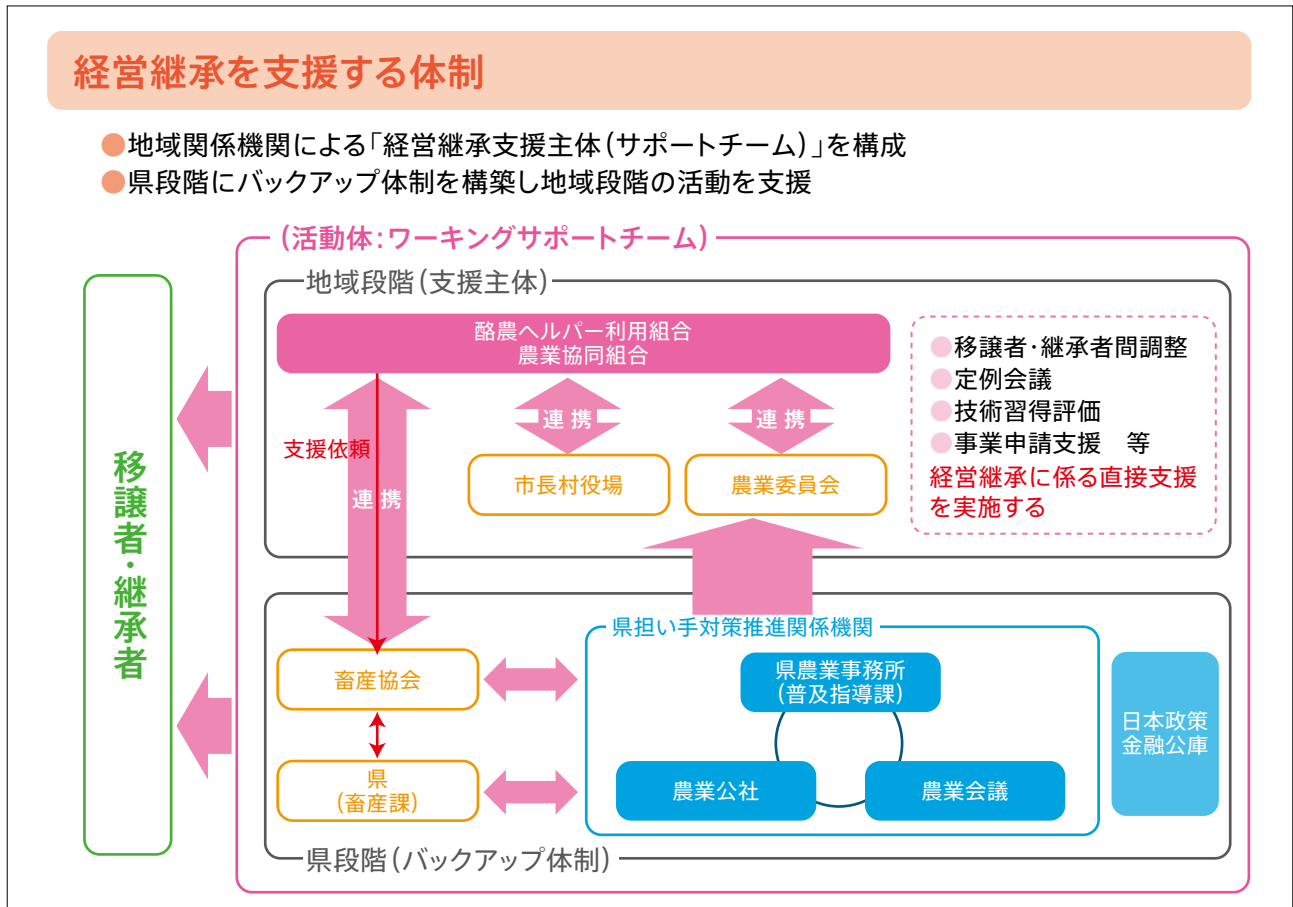
また、研修期間を概ね2年間程度とし、技術取得評価により就農研修の割合を変動させながら継承希望者の自立を促す工夫をしています。

5 有形資産の継承

移譲希望農家の経営資産のうち、有形資産については、一括継承ほか、継承者の意向等によって、段階的な継承にも対応するようにしています。

6 支援体制

本システムについては、継承については、継承希望者の採用、研修プログラムや青年等就農計画の作成、研修期間中のフォローアップ、経営改善資金計画の作成、継承資産の評価、営農開始後のフォローアップ、移譲希望農家と継承希望者間の調整などについて、農協を中心とする「経営継承サポートワーキングチーム(構成:農協、市町村、農業委員会(以上、地域の支援主体)、県農業事務所、農業公社(農地中間管理機構)、農業会議、日本政策金融公庫、県畜産課、畜産協会)」が、経営継承をサポートする体制を構築して対応しています。



Ⅲ 新規就農後の支援体制・支援内容

営農開始後の関係機関のバックアップ

新規参入した方を対象に実施した調査結果によれば、就農後2～3年を経過した新規参入者が「経営面で困っていること」として解答割合の高いものは次の3点です。

- 設備投資資金の不足
- 所得がすくない
- 技術の未熟さ

新規就農者はプロの農業経営者となるための研修を積んできたとはいえ、就農したその日から完全に一人前というわけではありません。さらに経営開始に当たっては、資金等の関係から農業機械や施設の整備も最低限である場合が多く、効率的な経営がすぐに行える態勢ではありません。

新規就農者が農業経営者として地域に定着して、本当の意味で皆さんの仲間になれるかどうかは、就農後5年の厳しい時期を乗り越えられるかが勝負になります。

受入指導農家の皆様には、せっかく研修指導をしてきた研修者が農業経営者としてひとり立ちできるよう、就農後においても親代わりとして暖かいご支援をお願いします。

公益社団法人中央畜産会

経営支援部(支援・調査)

〒101-0021 東京都千代田区外神田2-16-2 第2ディーアイシービル9F

Tel.03-6206-0843