

# 酪農における新規就農ルートの多様化とUターン青年などへの 研修事業の意義

— JA 道東あさひ「吾久里塾」の12年 —

吉 野 宣 彦\*

## The Diversification of “Employment Routes” in Dairy Farming and the Significance of Training Programs for the Young U-Turn Generation — Twelve Years of the JA Doutou Asahi “Aguri Juku”

Yoshihiko YOSHINO\*  
(Accepted 19 July 2016)

### 1. 課題と方法

農業の担い手を確保する上で、まず非農家出身者による新規参入が注目され多くの研究が蓄積されてきた<sup>1)</sup>。また農家出身者の離職就農（多くはUターン）に関しては、主に府県で「定年帰農」<sup>2)</sup>として注目されてきた。北海道では、新規参入者と同時に農家出身の後継者のうち新規学卒就農が重要な位置を占めると認識されてきた<sup>3)</sup>。後継者については、離職就農（Uターン）する青年などを含めて、その対応は家族内部の問題とされることが多く<sup>4)</sup>、外部から

のサポートに関する積極的な論考は見られない<sup>5)</sup>。しかし近年、道内農業団体は新規参入者だけではなく、「既存の担い手（組合員やその後継者など）」に対して「学習活動…を通じた仲間づくり」など多様な就農ルートへの外部からのサポートの必要性を示している<sup>6)</sup>。

本稿の表題では「Uターン青年など」と表現を曖昧にしているが、その内訳は次の様に広くとらえた。まず後継者で学卒後に就職経歴のある者、大卒であっても農学系以外の者、「嫁」として就農した者<sup>7)</sup>などになる。これからの時代はさらに広げて農学系の教育機関や就農経験を経ずに農村地域外から就農する者だけではなく、農村地域の関連職業に就業する多様な人材を包括して考える必要を感じる。

本稿の課題は北海道の酪農において、第1にUターン青年などについて、その量的な広がりを経営

<sup>1)</sup> 島 義史(2014)『新規農業参入者の経営確立と支援方策』農林統計協会, p. 16-24に諸研究が整理されている。

<sup>2)</sup> 例えば田畑保編(2005)『農に還る人々』農林統計協会を参照。また佐藤了・角田毅(1996)「離職就農行動分析から見たUターン就農対策の課題」(田畑保編『明日の農業を担うのは誰か』日本経済評論社)では離職就農者への意識調査からその「課題は広い」とした。

<sup>3)</sup> 柳村俊介(1998)「大規模経営の継承と参入」(酒井惇一他『農業の継承と参入』農文協)では「北海道では就農者の大多数を新規学卒就農が占め」「就農経路は非常に狭い」(p. 69-70)とし「農業経営の規模拡大に伴い…経営者機能の断絶が生じやすい」が「それを回避するために…早期の経営継承という対応」(p. 108)が指摘されている。

<sup>4)</sup> 柳村俊介監修(2012)『酪農経営の継承・参入マニュアル』デーリィマン社では、経営継承に関して「OJTの仕組みを経営内部に構築する」(梅本, p. 79),「家族経営における内部取引」(柳村, p. 85)と家族内部の問題ととらえている。金沢夏樹編集代表(2009)『農業におけるキャリア・アプローチ — その展開と論理』農林統計協会では、宮路広武「酪農経営におけるファースト・キャリア形成の実態と特徴」において、後継者「の中心は酪農家子弟の新規学卒就農者である」としている。

<sup>5)</sup> 柳村俊介(2003)『現代日本農業の継承問題』日本経済評論社, p. 16で「補完型システム」として「農家型」「非農家型」だけではない「複合的な農業経営継承システム」が求められるとしているがUターンなどへの対応を明示していない。

<sup>6)</sup> JAグループ北海道(2014)「JAグループ北海道改革プラン」2014年11月, p. 31より引用。

<sup>7)</sup> 「後継者の妻という位置づけで」の参入は、原(福興)珠里「家族経営に参入する女性のキャリア形成と共同経営者としての役割」事例が紹介されている。また梅本雅「農業経営のファースト・キャリア形成における特徴と論点」で「新規参入」の他に「女性が結婚を経て農業経営に参入」する場合を明示している。(いずれも金沢夏樹編集代表『農業におけるキャリア・アプローチ — その展開』農林統計協会, 2009)。

\* 酪農学園大学農食環境学群循環農学類農村計画論研究室

Rural Planning, Department of Sustainable Agriculture, College of Agriculture, Food and Environment Sciences, Rakuno Gakuen University Graduate School, Ebetsu, Hokkaido, 069-8501, Japan

やアンケートなどで把握し就農ルートの多様性を確認すること。第2にUターン青年などを対象にした研修事例をもとに、その特徴と普及の課題を示すことにある。事例は北海道根室地域のJA道東あさひにおける「吾久里塾」(あぐり塾)であり、事業の関連資料、農協担当者と修了生それぞれへの聞き取り調査をもとに分析する。

調査対象となる根室地域は、大規模な酪農専業地帯としてすでに種々に紹介されている<sup>8)</sup>。多頭化と機械化が進み、かつて農家の子弟が少年期に担っていた多くの手労働は著しく減少した。2市町にまたがって合併した広域なJA道東あさひの最大エリアを占める別海町では、すでに1997年に農外からの新規参入に対する研修牧場を設置して、2015年までに67戸が就農し<sup>9)</sup>、充実した支援体制を築いている。にもかかわらず農協は、さらに多様な担い手を確保・育成するために、インターンシップ制度に取り組み、Uターン青年などを対象とした研修事業は「吾久里塾」という名称で2000年代に始まった。

## 2. 酪農の担い手の状況

### 1) 担い手の減少

図1に5才刻みの農業就業人口の推移を全道酪農地域について示したが、担い手の高齢化は深刻なことを示しうる。2010年センサスでは50才代がもっとも多数を占めており、今日の主な経営者世代をなしている。

次の世代は30才前後と見られるが、その人数は現在の経営者世代の半分程度に過ぎない。

今後15年ほどが経過すると現在の経営者世代が引退する。仮に地域の生乳生産量を維持するとなると、外部から担い手が新たに参加しない限り、個別経営の生産規模を倍増するなどの対応になる。

かつて1995年には、60才前後と40才前後に2つの人口の山があり家族2世代での同居協業が主流だった。今日は山が一つになり1世代の作業が主流となっている。仮に後継者がUターンしても、2世代協業期間を保ちながら技術を継承する形は薄れている。

様々な形で担い手を確保し育成することが求めら

れている。

### 2) Uターン比率の増加

図2には北海道における新規就農者の動向を示した。2000年代に新規学卒就農は減少して、Uターンが増加した。酪農においても新規就農者に占めるUターンの比率は次第に上昇している。

社会経験を積んではいるが、酪農経験は少ないUターン青年などが地域の中で新しい担い手としてますます重視されることになる。

### 3) 酪農学園大学における就農希望者の意向

後継者が一度他産業に就職してから就農するという意識、いわばUターンを希望する意識は、就農を希望する学生への意向調査からも明らかにできる。

表1～2には、酪農学園大学農業経済学科の学生で就農を希望する学生に対する科目で実施した10年間の合計495名に対するアンケートの結果を示した。以下の点を指摘できる。

第1に、表1で農家出身は合計316名で、後継者として就農する意向は255名(78%)ほどおり、そのうち146名は「一時就職して」「留学や実習して」から後継者としてUターン就農を希望している。

第2に、酪農出身では合計61人中「卒業直後に後継ぎとして就農」は19名に過ぎず、「就職して」「留学や実習して」からのUターン希望者は合計28名(54.9%)と多数派になる。すぐに労働力を必要としていると思われる100頭以上の大規模であっても、Uターン希望の方が多い。

第3に、表2に就農前に希望する就職や研修先を示した。農家出身全体として「農協」がトップであり、酪農においては15名と回答者合計31名の48.4%になる。100頭以上の大規模ほど農協の比率が高い。身近な職場で学習したうえで就農したい意識が強いと思われる。

### 4) 配偶者の「参入」

後継者には男性が多く、男性は新規就農者としてカウントされやすい。その配偶者として新規に参入する女性はどれほどいるのだろうか？ 北海道の調査などには明示して公表されていない。センサスを元に間接的に示しておこう。

表3には、酪農専業地帯について農業就業人口について5才刻みのコーホートの動きを示した。各年の20代後半、30代前半のコーホートは各5年間でほとんどが増加している。この中では唯一男性の2000年30～34才のみが過去5年間で減少した。

<sup>8)</sup> 吉野宣彦(2008)『家族酪農の経営改善』日本経済評論社に詳しい。

<sup>9)</sup> 内山智宏(2003)「酪農における経営継承支援システムの構築」柳村俊介編『現代日本農業の継承問題』日本経済評論社に紹介されている。最新情報は、別海町研修牧場ホームページを参照のこと。<http://dairy-farm.net/support.html>

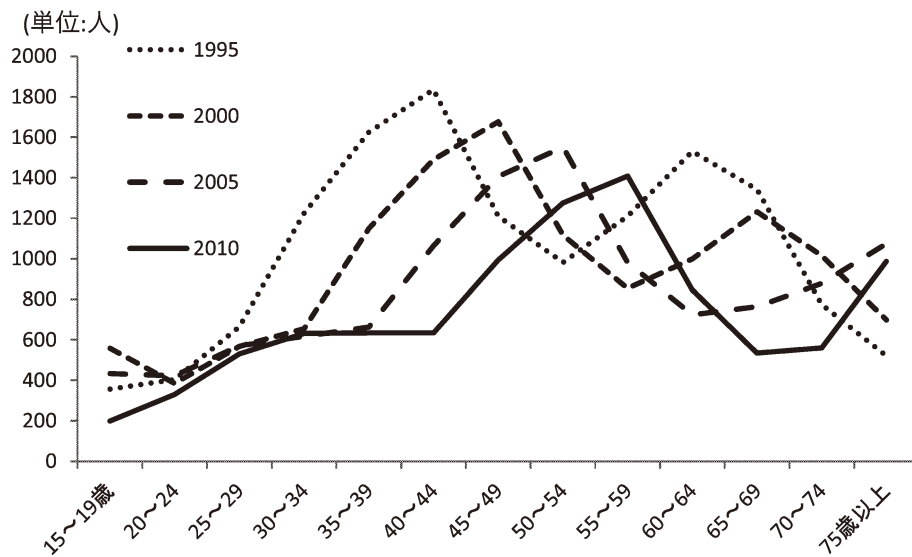


図1 年齢別にみた農業就業人口の推移（北海道酪農専業地帯，1995-2010年）

資料：センサス各年（根室，釧路，宗谷振興局各年の合計）

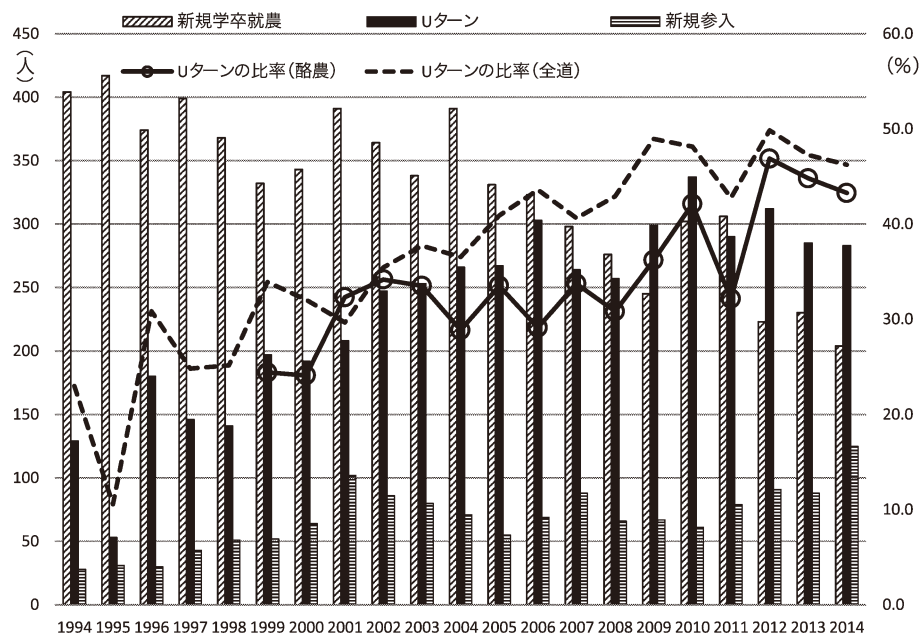


図2 新規就農ルートの多様化（北海道，1994-2014）

資料：北海道農政部農業経営課資料「新規就農者実態調査の概要」各年による。

第1に注目すべき点は男性より女性の方が増加人数が多い点である。

たとえば，2005年から2010年にかけて25～29才は30～34才に移動した。男性は364人から375人へと9人の増加であった。これに対して女性は206人から256人へと50人も増加した。この数値は，自然的・社会的な人口増減の結果であって，すべてが配偶関係による参入ではない。少なくともこの世代の多数の女性が酪農専業地帯の外部から移入した，あるいは地域内部で新たに就農したことが示される。

第2に，増加するコーホートの世代が男女共に上昇している点である。例えば男性で1995年から2000年にかけて最も増加した世代は2000年の20～24才で50人だった。この世代は減少に転じ，次期の2000～2005年に最も増加した世代は一つ上の25～29才となった。就業開始の年代が上昇しているとみられる。

第3に，この就業開始の世代がとくに女性で上昇している点である。例えば各年で30～34才になったコーホートの増加人数は，女性は2000年で12名，

表1 大学3年生の新規就農意向（酪農学園大学農業経済学科，2000-2010年累計）  
（単位：人）

	総計	農家出身						非農家
		合計	酪農以外	酪農合計	酪農規模別			
					頭数不明	100頭未満	100頭以上	
無回答	158	44	34	10	—	5	5	114
卒業直後に後継ぎとして就農する	110	109	90	19	—	13	6	1
一時就職してその後、後継ぎとして就農する	123	119	100	19	1	16	2	4
留学や実習後に後継として就農する	29	27	18	9	—	4	5	2
卒業直後に新規参入する	4	2	2	—	—	—	—	2
一時就職・留学・実習後に、新規参入する	61	10	7	3	—	2	1	51
農業法人の従業員	10	5	4	1	—	1	—	5
合計	495	316	255	61	1	41	19	179

資料：酪農学園大学農業経済学科の3年次「農業者特別演習」（2008年まで）、「農業経営分析論」（2010年以降）の1回目の授業で配付したアンケートによる。ただし2001年度は欠落している。就農予定者など向けの選択科目。

表2 就農前の就業など希望先（酪農学園大学農業経済学科，2000-2010年累計）  
（単位：人）

	総計	農家出身						非農家
		合計	酪農以外	酪農合計	酪農規模別			
					頭数不明	100頭未満	100頭以上	
無回答	138	112	82	30	1	19	10	26
教員・普及員	73	38	31	7	—	6	1	35
農協	139	83	68	15	—	8	7	56
農業資材販売	35	22	21	1	—	—	1	13
農産物販売	32	18	16	2	—	2	—	14
その他	78	43	37	6	—	6	—	35
合計	495	316	255	61	1	41	19	179

資料：表1におなじ。

表3 年代別に見た農業就業人口の男女別推移（北海道酪農専業地帯，1995-2010年）  
（単位：人）

	男				女			
	1995	2000	2005	2010	1995	2000	2005	2010
合計	7,302	6,651	6,024	5,260	6,377	5,744	5,124	4,302
15～19歳	231	350	287	141	125	208	146	58
20～24	272	281	313	243	132	104	110	87
25～29	336	318	364	366	329	249	206	165
30～34	621	314	333	375	604	341	284	256
35～39	862	574	304	323	764	576	359	311
40～44	976	793	537	297	859	697	527	337
45～49	631	893	721	503	579	784	685	490
50～54	460	579	849	660	522	537	702	615
55～59	535	414	503	771	675	440	478	638
60～64	791	464	360	458	739	535	364	388
65～69	784	632	366	273	558	599	398	261
70～74	444	615	464	273	330	400	414	287
75歳以上	359	424	623	577	161	274	451	409

資料：農林水産省『センサス』による。根室・釧路・宗谷支庁の合計値。

注：表の中の□は同世代集団の例を示す。



2005 年で 35 名, 2010 年で 50 名と増加した。男性は, それぞれ, △ 14 名, 15 名, 11 名と停滞している。さらに上の世代 35～39 才代は 2005 年以降に女性で増加したが, 男性で減少している。

地域全体として担い手が減少する中で, 後継者の U ターンだけでなく, 配偶者の参入も大きな位置を占めていると考えるべきだろう。

酪農の担い手として, 学歴や社会経験は積んでいるが酪農経験の少ない人材が重視される必要性が示される。

### 3. U ターン青年などに対する研修事業の例

U ターン青年などの増加に対応した研修事業の事例について以下その経過と成果を示しておこう。事例とする JA 道東あさひの「吾久里塾」について, 農協担当者への聞き取り調査をもとに, まず参加者の内訳から示す。

#### 1) 参加者の推移と「塾」の目的

##### (1) 参加者の推移

「農業系を卒業していない後継者が多くなった」(農協担当者, 以下同様) ことなどを背景に, この「吾久里塾」が開始した。

「吾久里塾」は合併前の JA 別海 (以下, 旧農協とする) において 2004 年開始した。開始当初 1 期 1 年

の予定だったが期中に延長され 1 期 2 年間のプログラムに変更し, 以後 2 年に 1 回の募集となった。第 3 期まで旧農協で実施され, 農協の合併後には JA 道東あさひ (以下, 合併新農協とする) に引き継がれ, 2015 年度に通算 6 期を終えた。7 月の牧草収穫による繁忙期を除き, 毎月 1 回ほどのペースで開講してきた。

表 4 には受講生の推移を示したが以下の点が示される。

第 1 に, 新規学卒就農以外の就農経験の短い青年が次の様に含まれていること。まず年齢では常時 23 才以上が過半数を占めており, 最近年では 26 才以上が 60% ほどを占めている。ただし就農年数が 2 年以内が各年 57.1%～100.0% と幅はありながらかなりを占めている。

第 2 に, 多様な青年が次の様に参加していること。まず就農年数は新規学卒就農に該当する「0 年」もみられるが, 9 年目という例もあり分散し多様である。また女子がコンスタントに参加しており, 例えば合併新農協の第 1 期では 38% に達していた。さらに夫婦での受講も 2～7 組となっている。そして経営者と異なる名字の受講者も見られ, 経営を居抜き継承する新規参入者や農場の従業員の参加が確認できる。加えて合併新農協になってからは新規採用 1～2 年目の農協職員も受講している。この職員は表

表 4 受講生の推移と性格 (単位: 人, 組, %)

		別海(旧農協)			道東あさひ(合併新農協)		
		第 1 期 2004～ 2006	第 2 期 2006～ 2008	第 3 期 2008～ 2010	第 1 期 2010～ 2012	第 2 期 2012～ 2014	第 3 期 2014～ 2016
受講者リスト掲載人数		18	28	27	39	29	16
受講生人数		13	27	24	35	24	15
修了生人数		13	22	24	12	13	6
修了生/受講者リスト掲載		72.2	78.6	88.9	30.8	44.8	37.5
修了生/受講生		100.0	81.5	100.0	34.3	54.2	40.0
性別	男子	16	21	20	24	23	12
	女子	2	7	7	15	6	4
夫婦		2	5	4	7	3	3
年齢	～22 才以下	6	5	14	7	6	1
	23～25	4	7	4	6	8	5
	26 以上	7	16	8	24	13	10
就農年数	0 年	8	—	7	13	12	1
	0 を超え 1 年以内	6	4	11	12	10	3
	1～2 年	3	12	9	7	4	5
	2～3 年	—	6	—	4	1	—
	3 年を超える	—	6	—	3	1	4
	不明	1	—	—	—	1	2
経営者と異なる名字		7	5	3	2	2	5

資料: 農協資料による。男女は氏名により判断した。リストアップされた者の内訳を示した。

注: 就農年数の表記 0 年は, 元データの表記に従った。

中の人数に含まれていないが、例えば第2期では7名、第3期では11名が受講している。「職員受講者は、聴講生で職務が優先される」が、「本務で出られない場合を除き、ほとんど出ている」とのことで、新任者研修として機能している。

第3に、問題となるのは「修了率」（履修者に対する修了生の比率）だが、旧農協の時には80%前後だったが、合併新農協になってからは50%未満の年も見られ、低下している。

## (2) 「塾」の目的と受講対象者

実施要領によると、「塾」の目的は以下の様になっている。

「新卒者・Uターンなどにより就農する若者を対象として、実践的な酪農の基礎知識修得と、地域の酪農状況の把握により酪農への関心を深め、将来の酪農経営に役立てる事と仲間づくりを目的として本講座を開設します」

この目的は「別海吾久里塾実施要領」（以下旧要領、2004年）から「道東あさひ吾久里塾実施要領」（以下、新要領、2014年）を通じて一貫している。当初から「Uターン」した人材への教育が意識されていたこと

が示される。

受講対象者は合併前には「新規学卒者、Uターン者、就農後概ね3年未満農業青年」（旧要領）であった。今日では「新規学卒者、就農後概ね2年以内の者、Uターン者、新規就農者、その他希望者（後継者配偶者、意欲ある従業員等）」（新要領）となった。対象範囲が配偶者や従業員へと広がり、就農後年数が3年から2年に短くなった。先の表4では、年齢26才以上がコンスタントに参加し、就農後年数が3年以上もかなり確認できる。

いずれにしてもUターンなどにより、他産業等の就業経験はあるが就農経験の少ない人材を対象にして来たこと、それに対するニーズがあったことが確認できる。

## 2) カリキュラムと出席状況

### (1) カリキュラム

表5に旧農協での、表6に新合併農協でのカリキュラムのサンプルと出席人数を示した。このカリキュラムは1年間のまとめとして「研修の足跡」などの表題で、写真集の形式でプリントされた記録を元に作成した。修了時に印刷物がまとめられ、講座

表5 別海吾久里塾 カリキュラムと出席者（第1期、2004～2006）

回	月日	人数	主なテーマ
1	4/23	14	開校式・TMR センター
2	5/25	11	視察：町内（農場、TMR センター）
3	6/8	7	クミカン報告書の見方・乳質・乳価
4	8/12	4	根室管内若手農業者交流会
5	9/15	11	牛舎・ふん尿処理・家畜排せつ物法
6	10/7～10/8	11	視察：十勝（パーラー、放牧、加工、乳業）
7	11/15	9	乳質向上・乳質検査（酪農検査協会根室事業所）
8	12/15	8	根室管内若手農業者会議（根釧農業試験場）
9	12/20	7	サイレーン評価（普及センター）
10	1/14	10	乳製品加工体験（JA 営農支援センター）
11	1/20	8	北海道青年農業者会議（札幌）、酪農学園大学視察（江別）
12	2/16	11	疾病・共済組合施設見学（NOSAI）
13	3/15	12	育成牛（普及センター）、JA 預託センター視察
14	4/20	8	草・土・施肥・環境・ふん尿（普及センター、根釧農試）
15	5/16	4	哺育・育成（中春別ギガファーム）
16	5/20	5	試験場見学・草地管理フィールド研修（根釧農業試験場）
17	6/13	9	牛舎視察：既存改造・低コスト（上春別、別海）
18	8/18	6	簡易経営分析・乳検データ（普及センター）
19	10/4	7	牛舎環境（普及センター）、雪印別海工場見学
20	10/26	...	釧路・湧別・上湧別・弟子屈町（王子紙業、ホクレン肥料・ホクレン丸、農場）
21	11/25	10	営農計画・農業金融（普及センター）
22	12/6	7	根室管内青年農業者会議（アグリメッセージ最優秀賞）
23	12/19	7	農家が知りたい税金の話（普及センター）
24	1/13	7	繁殖（普及センター）
25	1/25	...	北海道青年農業者会議（札幌、ドリーム賞）、オリオン機械視察（千歳）
26	2/14	7	搾乳・乳質管理（普及センター）
27	3/27	...	営農支援対策・JA の役割、修了証書授与

表6 道東あさひ吾久里塾 カリキュラムと出席者（第1期，2010～2012）

回	月日	人数	主なテーマ
1	4/30	32	開講式・報徳（普及センター，JA）
2	5/24	29	搾乳・乳質・体細胞（普及センター，酪農検定検査協会根室事業所）
3	6/6	23	草作り・圃場実習（普及センター，道東あさひ育成センター）
4	8/20	19	施設とカウコンフォート（普及センター），雪印乳業工場視察
5	9/18	19	営農計画・クミカン（普及センター，乳業興社）
6	10/14～10/15	7	芽室，清水，帯広（加工，民間工場，農機具）
7	11/12	22	クミカンからの簡易経営分析（普及センター）
8	12/1	4	根室管内青年農業者会議，アグリメッセージ発表
9	12/7	19	資産台帳の作成（普及センター）
10	1/30	12	農家が知りたい税金の話（普及センター）
11	2/15	16	泌乳期・乾乳期の飼養管理（普及センター）
12	3/15	18	乳代の仕組み・農場の危機管理（普及センター）
13	4/25	12	JAの役割（中央会），糞尿処理（普及センター）
14	5/20	11	サイレージ調整方法・飼料分析（普及センター）
15	6/22	11	研修牧場・TMR センター視察
16	8/24	12	繁殖（JA）
17	9/22	10	疾病（NOSAI）
18	10/19	10	根釧農業試験場視察，削蹄研修実習
19	10/31～11/1	7	足寄，上士幌（放牧，ET，大規模）
20	11/22	11	育成管理（普及センター，JA 哺育・育成預託センター）
21	12/1	4	根室管内青年農業者会議，アグリメッセージ発表（優秀賞）
22	12/20	9	飼料給与改善（酪農学園大学）
23	1/30	11	乳検（普及センター），情勢（ホクレン）
24	2/23	6	乳製品加工体験（普及センター）
25	3/26	…	修了式

の振り返りがなされていることは，学習者にとって有益な取組と思われる。

実施要領では「主な講座は次のテーマを軸に計画します」として以下をあげている。

「○JAについて，○草づくり・餌づくり，○乳牛・乳質，○経営管理，○畜舎施設，○管内・管外視察研修，○その他・根室管内青年農業者会議参加・北海道青年農業者会議参加」

基本的な技術と管理について，座学と実習研修を織り交ぜている。また「農業者会議」への参加に見られるように4Hクラブなどの既存組織との連携を保つ仕組みとなっている。

さらに，「受講者の希望」を入れ「農業改良普及センターと協議」をしながら取り組むとあり，受講者がある程度カリキュラム作成に参加する性格を明示している。旧農協での1期1年目の後にはアンケートが集計されて残っている。残念ながら「卒業課題」については，ほとんどが「やりたくない」と回答しており，研修への取り組み姿勢がうかがえる。

## (2) 受講期間と出席率

開講時間は「通常は10：30～14：30 昼1時間は休み。弁当が出る」というスタイルにより，搾乳作

業などに支障が生じにくいよう，工夫されてきた。

しかし出席率が低く，修了率が低下したことが問題となっている。

「新要領」では「年間10回程度の講座を計画し，2年間で修了とします。2年間の講座（管外視察などを除く）の内，60%以上の出席率を目標とします。（修了証を授与）」と，出席率を明記するようになった。

表5～6で，各受講日の参加人数を確認すると，1年目の前半は人数が多いが，2年目以降は決して十分な出席ではない。「どうしても下がってしまう」（担当者）とのことであり，そのための工夫が求められていることが確認できる。

特に，「1泊する視察で参加者が減る」「仕事を休むのが難しいためか」とのことであった。その理由として「ヘルパー利用組合の活用」が難しいとのことだった。酪農ヘルパーの申し込みは毎年2月が締め切りと早く，まだ新学期は始まっていない。視察スケジュールも決まっていなかったためヘルパーは使えないことになる。

視察場所については，1泊2日で往復できる距離の北見と十勝方面に限られ，これを交互にして，往復路の途中で視察先を調整している。

ロボット搾乳，TMR センター，大規模，放牧，新規参入，メーカー，加工など多様な取組を含めている。

### 3) 募集と運営の方法

#### (1) 組織的募集と個人的募集

募集の基本は組織的に実施されている。「全戸ファックス送付。組合便りでも全戸に告知している」とのこと。ただし後継者として帰ってきていて、農協から呼んでも出て来ない例もある。後継者で申し込みがないときは「個別に声をかける」。ただし「ここ2～3年は、中央会の激励会があるので新規学卒就農の様子はわかる。毎年約9名ほど。旧農協時代から、大きな変化はない」とのことであった。

ところがUターンの場合、農協系統では把握できず、この激励会に招かれない場合がある。「農家の出入りが多い農協職員の授精師さんから、対象者についての情報が入ることがある」「授精師さんのネットワークは機能している」とのことだった。

「嫁さんの場合も、周りから話を聞いて参加した」ケースが多いようである。以前に参加したことのある「嫁さん」同士の情報網がここでは機能しているようである。

以前には、夫婦で何組も参加したので、「子どもを連れてきて良い」としたそうである。会場にベビーベットを置いて、「普及センター所長がベビーシッターをして」というように、細やかなサポート体制を確認できる。

法人などの「従業員は経営者が勧めて参加してくる」。周囲の配慮や情報網によって参加が促されることが示される。地域からの一定の支持を感じられる。

農外からの新規参入者については参加がない。この地域では研修牧場が充実しているだけではなく、「新規参入者は声をかけられない。忙しそうなので」とのことであった。新規参入者に対するものとは全く別の学習体制と考えて良いだろう。

#### (2) 行政との連携

普及行政との関わりは明確となっている。「70万円円で農協が弁当と視察の費用を用意」している。「普及所には予算がない」が、講師などは「全面的に協力している」。この点は先の表に示した講習内容で確認できる。「もともと普及センターのKさんがいたときに開始。その後Yさんになり、継続している。」「4Hクラブとは無関係。だが大会に出場して発表してきた」

開始の経過をたどるとより明確で「普及センターKさんが、中標津ルーキーズクラブ、標茶でもやっていたのを、視察に行き、翌年から始めた。農協のK部長のときに、予算化して進んだ。大学も農業系でもない卒業生が多く、ミルカーも知らない。手取り足取り教えながらやっている実態があった。4Hクラブは、別海町の連合会がある。JA 中春別がメイン。JA 道東あさひはなかった。根室支所はある。もともと別海支所の時になかった」

このように、4Hクラブがなかった旧農協の地区を埋める形で、普及センターの働きかけで始まった。

一般行政とは明瞭ではない。「別海町は関係していない。合併前から関係していない。中春、計根別もそれぞれ（4Hクラブを）やっているため関係しにくい」。2市町にまたがる広域農協であり、町内に3つの農協があることが背景にあり、ここは難しい点となる。

教育行政としては、地元の別海高校の専攻科との関係が確認できる。高校とは「専攻科を卒業したら吾久里塾に入るようにと互いに話をしている。専攻科にも府県から入学する生徒もいる。府県から来町し農家でファームステイして通学する学生には、この旅費の1/2を農協が補助している」とのことだった。

### 4) 成果と課題

#### (1) 成果として

以下があげられた。「①支所を超えた交流の場づくり，②講師とのつながり，③農協職員と顔見知りになり来やすくなった」

「とくに合併の前の一期生は結束が強く、いまだに同窓会を開いている。普及員のKさん（地区外へ転勤）が来ると集まる。」とのことだった。

#### (2) カリキュラムの改善

「税金対策はもっとやりたい。カウコンフォート関係が増えて入れるコマがない。技術系が増えている。ふん尿処理も入れられない。クミカンをもとにした経営分析はなんとかJA職員が担当して実施する予定である。」

後半で出席率が下がることに関しては、「カリキュラムを改善中」とのことであった。「午前を座学，午後を実習」というように、活動性を高める内容に変えつつあるとのことであった。

### 4. 研修事業への参加受講生の事例

受講生の例を参考に、この活動の意義を確認して



おこう。Sさんは旧農協時代の2期生で、酪農学園大学、農業経済学科を卒業後、下記のような経過で就農し、吾久里塾に参加した。受講期間に独自で取り組んだプロジェクト学習が評価されて全国大会に出場し優秀賞を受賞している。聞き取り調査を元に示すと以下の経過と評価などになる。

#### 1) 経過

2003年に、酪農学園大学を卒業した後、1年間札幌にて営業職に従事した。その後、2004年アメリカに渡り酪農の研修を経て、2005年10月帰国して親元に就農した。就農2年目の2006年4月、吾久里塾に参加し、2008年3月修了した。

吾久里塾への参加動機は、以下の様であった。「実習をしたが理論がよく分からなかった。酪農学園大学も農業経済学科卒で技術が十分勉強できていないと感じた。無料だからいいと思い参加した。」

#### 2) 評価

内容については、座学ではなく「視察はよく覚えている」。「リモコン付きの堆肥場や、無牛舎放牧の農場など印象強い。試験場で草種の見分け方を勉強した。フィールド学習が良かった。廃用牛の解体実習。SRU<sup>10)</sup>のAさんの視察。視察の希望を取る。毎回アンケートを取っている」とのことだった。「修了証書も持っている。探せばある」と額に入れて飾るというほどの思い入れはないようであった。

#### 3) 受賞について

「クローズアップ時(乾乳後期)のCaを抑えてコントロールするという技術の走り、ホクレンの研究所から人が来て勧められた。父の知り合いだった。全道大会、全国大会に出ることになった。誰かでなきゃいけない。誰かいないの。という話しになった。4Hの大会で別組織であり自主的組織。吾久里塾では、プロジェクトをやっているわけではない。目標を立てるわけでもない。塾内部での検討会もしていない。農協吾久里塾担当職員に誘われた。」

#### 4) 成果

「顔の知れているメンバーが集まるのは出て来やすい。レベルとしても同世代で家に戻ってきて何年間かというメンバー」で、共通の勉強課題があるこ

とと思われる。

「参加したために仲良くなった人もいる。大会に行くことにもならなかっただろう。無いよりあった方が良い。講習会は他にもいろいろやっているが、2年間でパッケージになっているのは良い。」「吾久里塾の座学と視察の組み合わせは良い。時間がたつと出にくくなる。」など、そのコンパクトさが評価されているように思われる。

これに対して一般の「青年部、改良同志会なども出席している方だったが、100人いて勉強会は20人しか出席せず、うち10人は役員という感じ」で違和感があったようだ。

実践には具体的に、以下の点を応用したとのことだった。

①ケレスの生育状況でA農場で見て応用した。②全農ETセンター講座でやったことも繁殖をよくすることに役だった。③サイレージの作り方についてもヒントになることはあった。

#### 5) 課題

まず「事務局の話し方は何とかならないか。ねむい。」と、講師のスキルアップは必要ようだ。

そしてやはり「視察時のヘルパー確保。融通が利かない。3～4月に申し込みを出さないと取れない。開業の個人ヘルパーしか取れない」ことが本人も評価する重要な視察に参加できない主な理由となっている。

さらに「塾」としての課題は、「農協合併して広域から集まるとなると、遅く集まって早く解散となり、集まるのが大変。」とのことだった。先の表で合併後の修了率も下がっている点と重なり、重要な課題と思われる。

### 5. Uターン青年などの研修事業の意義と課題

#### 1) 新規就農ルートの多様化

分析の結果、新規就農者が全体として減少するなかで、農業経験の少ない新規就農者が重要になっていることを示した。まず農家の後継者でも新規学卒就農よりもUターンが優勢になってきた。また女性が配偶者となって参入する伝統的なスタイルの中でも、地域の農業就業人口にカウントされていなかった女性が多くなっていた。さらに男女共に就農する年齢が上昇していた。酪農の新規就農者は、かつて若い新規学卒就農が主体であった。しかし新規就業者が全体で減少する中で、年齢や経歴の多様性が増したことを裏付けることができた。この多様化に対応してUターン青年などへの研修事業が始まってい

<sup>10)</sup> ソイルリサーチユニオンの略。エリック川辺(2014)『増補版 草地の生態系に基づく放牧と酪農経営』デーリィマン社を参照のこと。

ると考えられる。

## 2) 研修事業の特徴

このUターン青年などへの研修事業は、これまで後継者で新規学卒就農が参加してきた既存の学習組織や、農外からの新規参入者向けの研修事業と比べて以下の特徴を確認できる。

第1に、参加者が多様であること。このため新規学卒就農で早くに後継者として就農し、家族内で経営者としての技能を習得していく従来の継承とやや事情が異なるといえる。また農外からの新規参入と異なりすでに家族関係の中に一定の役割を担っている。しかも事例にあげた修了生のようにかなり学習経験を積んだ後継者から、資料で示した配偶者として地域外部から参入した未経験者まで、経歴は多様である。加えて現実には、家族員としての従事者だけではなく、従業員、農協職員も参加している。地域の農業を担う多様な人材が集合して、一定の目標に向かい学習する組織であることに特徴が確認できる。

第2に、研修目的が明確なこと。多様な人材の種々の交流は多くの可能性を秘めているが、参加者にとっては当面の研修以外の他の目的は明確ではなく、研修による実効的な効果を求めている。例えば、農村の後継者を中心にした「目的組織」とされる4Hクラブでは技術や管理以外に、友情(Heart)や健康(Health)などを目標に明示して来た。そこにすでに一定の社会経験と年齢を重ねて地域の担い手として即戦力として期待されているUターン青年などは参加しにくい実情があるように思われる。年々の参加者の構成も変動し、フレキシブルな対応が求められる。種々のしがらみを横に置き、必要なテーマを短期に集約的に学習するコンパクトさが求められる。

第3に、地域の各種教育組織との連携によって成り立っていること。多様な参加者に明確な目標の研修の場を提供することは困難な課題となる。すでに10年以上にわたり、事例の吾久里塾は運営されてきた。主な責任担当は農協であるが、普及センターが人的にサポートをしている。地域内の他の関連組織と連携し、学習者の意向をくみ取りながらカリキュラムを改善している。ただし4Hクラブのように自主性を強調するわけではない。これまで培われた新規参入や4Hクラブ、青年部などでの研修・学習活動を基礎に、関連組織などの教育ネットワークを活用してなり立つものと思われる。

## 3) 研修事業の課題

参加者の修了率が低下している理由には、参加者の時間の確保、JAの広域化による移動の長距離化などの問題を確認できた。修了率を高めることを考えると以下の点が課題となる。

第1に、事務局の明確化は不可欠であろう。この取組は農協での一定の予算と担当者の明確化なしには出来なかった。当初は普及センターの発案で4Hクラブがない地区でスキマを埋める形で開始した。しかし具体的に参加者の意向を汲み、他の関連組織との連携を構築する作業は、持続的に担当する職員の実務作業によって得られた。

第2に、研修時間の確保である。座学と実習などの組合せを充実するには、一定時間の確保が必要となる。Uターン青年などはたとえ後継者であっても簡単に作業を抜けられる立場にない。宿泊への研修は酪農ヘルパーなどの利用が不可欠であり、配偶者が家事や育児を伴いながら参加するに他の家族への配慮が重要となる。農協の広域化により移動時間は増加する。農作業へのサポートだけではなく、「ベビーシッター」など生活面でのサポートも合わせて求められる。家族の農作業時間が増大していく今の趨勢の中では、次第に参加が困難になる。

第3に、地域の教育・学習組織の連携である。農協の担当者は座学と実習を組合せて教育機能の充実を考えている。地域の教育機能が充実することは一方では地域の活性化にも見えるが、他方で担当者の業務の増加となる。加えて普及組織や関係機関も予算削減や研究・業務の成績向上を求められている。新規就農者がさらに多様化し、農業自体の産業としての縮小が進みつつある。多様なUターン青年などの研修組織は、種々の既存の教育・学習組織のネットワークをベースに成り立ちうる。とするならば既存の教育・学習組織がそれぞれにいかに充実し、どう連携するかは、今後においてさらに重要な課題となる。

## 【初 出】

本稿は、一般社団法人北海道地域農業研究所「平成27年度北農5連委託研究事業 担い手の育成・確保に関する調査研究報告書」2016年3月に掲載した、吉野宣彦「JA道東あさひ『吾久里塾』の12年」に追加資料を加え、加筆修正したものである。

## 【引用文献】

エリック川辺(2014)『増補版 草地の生態系に基づく放牧と酪農経営』デーリィマン社。

- 金沢夏樹編集代表(2009)『農業におけるキャリア・アプローチ——その展開と論理』農林統計協会。  
 酒井惇一他(1998)『農業の継承と参入』農文協。  
 島 義史(2014)『新規農業参入者の経営確立と支援方策』農林統計協会。  
 JA グループ北海道(2014)「JA グループ北海道改革プラン」2014 年 11 月。  
 田畑 保編(2005)『農に還る人たち』農林統計協会。  
 田畑 保編(1996)『明日の農業を担うのは誰か』日本経済評論社。  
 柳村俊介監修(2012)『酪農経営の継承・参入マニュアル』デーリィマン社。  
 柳村俊介(2003)『現代日本農業の継承問題』日本経済評論社。

### 【要 約】

これまで酪農経営への新規就農ルートとして、その主流は新規学卒就農であり、農外からの新規参入も注目されてきた。しかし今日では多様な経歴のUターン青年が増加しており、これらに対するサポート体制が必要となっている。本稿の目的は、酪農経営へのUターン青年の増加を統計などで示し、これらを対象にした研修の特徴を聞き取り調査から明らかにし、その研修制度の改善点を示すことにある。

以下の結果を得られた。第1に、新規就農ルートは、Uターンが主流となり、農作業を開始する年齢が上昇し、外部からの参入は女子が増加したというように、多様化が進んだ。第2に、Uターン青年などを対象とした研修では、参加者の経歴、年齢、性が多様であるのに対して、その目的が明確で内容がコンパクトにする必要性が高く、既存の教育組織をベースに内容が構成されていることを示した。第3に、この研修の改善すべき課題は、修了率を上昇させることにある。このためまず参加者に対しては、ヘルパーによる就労時間の軽減だけでなく、ベビーシッターなど家事・育児へのサポートが必要となる。さらに座学に実習を加えたカリキュラムの充実が求められることから、地域内の関連組織をコーディネートできる有能な事務局担当者が必要となることを示した。

### Summary

Till now, quintessential “employment routes,” that is, newly hired or recruited individuals, for dairy farming management, have mainly come from fresh farming college graduates, as well as other graduates from outside the field of farming, who have also been garnering attention. In recent years, however, we have seen an increased number of people called a “young U-turn generation” with diverse backgrounds employed in dairy farming, and it is critical to have support systems in place for them. The purpose of this paper is thus to statistically show the increase in the young U-turn generation and identify the characteristics of the training programs for them through interview surveys. This paper also suggests improvements for their training programs.

The following results were obtained. First, diversification is advancing with the young U-turn generation becoming the mainstream in employment routes, an increase in the age of people who begin farming, and an increase in females from outside the field of farming in their background. Second, for training programs targeting the young U-turn generation among others, there is diversity in the background, age, and gender of the participants and hence there is an increased need to clarify the objectives and make the content more concise and specific. Yet the study shows that the content is being configured with the existing educational institutions as the basis. Third, challenges in improving the training lay in increasing the completion rate. For this, first it is necessary to not only reduce the working time of the participants with some sort of assistance in place, but also to provide support for housework and childcare such as babysitters. In addition, in attempt to improve the curriculum by adding more practicums to classroom learning, the study indicates that it is essential to have competent office personnel in-charge who can coordinate among relevant organisations within the community.