

人材確保・育成と経営継承に関する提言

日本は少子高齢化・人口減少が進む中で、その経済・社会を維持・発展させていくためには、女性や高齢者をはじめとした多様な人材の活躍や育成を図ることが必要である。特に農業は重労働が多いことはもとより、技能的な習熟が求められる。また、農業は高齢化が進んでいる農村地域に事業地が立地していることから、賃金単価を引き上げても十分な人材を確保することが難しい状況になっており、規模拡大を進める上で人材不足が制約要因となっている。

一方で、経営を法人化し、規模拡大が進めば経営主 1 人だけでは全ての業務を掌握することは困難となり、右腕となる経営管理者等の後継者の育成することや従業員のキャリア形成を促すことが必要である。併せて、人材の定着を図るためには、雇用環境の改善を図ることも必要不可欠である。

さらに、農業法人等の経営者も高年齢化が進展しており、後継者や人材不足から事業の縮小や廃業などが増加することが懸念されており、経営の合併や分社化を含め円滑な経営継承を促進する必要がある。

こうした状況の中で、農業界における人材確保・育成及び経営継承を円滑に実施するために下記事項について提言する。

記

1. 人材確保に向けた体制整備と対策

(1) 若年層の人材確保に向けた体制の整備と情報発信

求職者に本来の農業の魅力を理解してもらうためにも、就農へのイメージと雇用条件、農業法人等が求める人材像を明確にすることが必要である。

そのためにも、農業法人等の成功事例の発信や農業求人サイトの展開（SNS やメルマガの活用）や各種イベントの充実（新・農業人フェア等の開催地や回数の増加など）と伴に、更なる周知徹底を図ることで、求職者に農業の魅力や就職先としての認知度を高めるための仕組みを整備することが必要である。

特に新卒等や転職者の就職先として、農業法人等の企業情報の発信が不足しているため認知度が低い状況にあることから、農業法人への就職希望の若年層への認知度向上を図る必要がある。

(2) 外国人技能実習生の確保と要件の緩和

農業現場では、外国人技能実習生は貴重な戦力となっている。今般、外国人技能実習制度について、技能実習期間の延長などの議論がなされているが、優良な農業法人等には、受け入れに係る事務手続きを簡素化することや受入れ人数の上限を緩和するなど検討すべきである。

なお、建設業界等においては、来年度より実質的な受入期間の長期化が図られる予定であることから、特定の業界に人員が偏重しないように農業界においても建設業界等と同様の措置を講じること。

(3) 高齢農業者と障害者等の労働力活用

経営者としてこれまで農業に従事してきた農業者（個人など）については、その栽培技術等を蓄積しているものの、ある一定の年齢になった時に現場からリタイアする実態がある。そうした、高齢農業者についても、当面の間は農業法人が働き手として活用していくことで、労働力の確保を図っていくことが必要であり、そのためのマッチングや雇用に対する支援を実施すること。

一方で、農業法人等が障害者雇用などを行う動きも出てきているが、障害者の特性の理

解不足など、障害者雇用には高いハードルがある。こうしたことから、障害者雇用に関する各種支援制度（特定求職者雇用開発助成金など）や特性を熟知し、農業法人等の相談に対応できるワンストップ窓口を設置することが必要である。

(4) 建設業界との連携による人材確保

農業界と建設業界は、繁忙期等がお互いに重なり合わず、季節的な組み合わせ可能なところもある。こうした、農業界と建設業界が労働力をシェアするなどの取組について、連携・協力体制を構築することも必要である。

将来的には、農業界と建設業界との協力関係の構築することで、コントラクターパートナーとしての協力関係を構築することが可能となることから、産業界の垣根を越えた連携について支援することが必要である。

(5) 季節雇用の円滑な地域間調整の仕組みの構築

農業は農繁期・農閑期に必要な労働力が異なることから、季節労働として雇用することが多く、こうした季節労働力が必要な時期等は、地域や作目等によりその時期が異なる。

このため、全国的な季節雇用の地域間での調整する仕組みを作ることで、安定的な労働力確保を図ることが必要である。

例えば、既存の農の雇用事業（次世代経営者育成支援事業）等を活用し、農閑期に他企業で就業させる取組みなども必要である。

2. 多様な人材の育成・定着対策

(1) 農業法人等の従業員の育成対策—共同・連携研修体制の整備とキャリア形成—

多くの農業法人は、従業員の育成を自社内で行っているが、計画的・体系的な研修体系が構築されていない。また、農業法人の従業員の人数等は限られており、同年代の従業員が少ない法人が多い。1法人では体系的な研修が困難であることから、従業員育成を農業法人等が共同や連携で行うような取り組みへの支援が必要である。

また、規模拡大が進めば経営者1人だけでは全ての業務を掌握することは困難となり、右腕となる経営管理者等の後継者や従業員の育成が必要となる。こうした経営管理者等には、技術経営(MOT)を理解したマネジメント力等が求められており、この人材の資質向上を戦略的かつ実践的に行えるスキームを構築することが喫緊の課題である。そうした経営管理層となるべき後継者や従業員のキャリア形成を含む研修等の取り組みへの支援が必要である。

加えて、農業法人等の従業員の知識や能力向上を図るために、生産技術だけでなく、経営管理や6次産業化に関する知識や技術習得を目指すことを目的に、既存の農業技術検定等の拡充・見直しを行うことも必要である。

(2) 他産業の人材受入れに伴うノウハウの蓄積

他産業との人材交流を行うことによって、その経営手法や経営マネジメントそのものを習得することは農業法人にとって有益である。例えば、農業経営の中核人材である経営層や経営管理者層（番頭人材）等を農外企業からの受け入ることによって、そうしたノウハウを経営内部に波及させる仕組みを構築することも必要である。

(3) 従業員の定着を図るための経営者の理解醸成と就業環境整備

安定的な労働力を確保するためにも、農業法人に従業員が定着することが必要である。

一方、設立間もない農業法人や小規模農業法人等の経営者は、雇用・被雇用の経験が少なく、従業員を指導・教育するための理解が十分でない場合が多い。そのため、従業員育成のためのツール(マニュアル等)の整備や経営者等を対象とした研修制度が必要である。

また、従業員が働きやすい就業環境を整備（労働時間、施設や社会保険など）することが必要である。

3. 経営継承と経営再建支援の円滑化対策

(1) 経営の法人化による円滑な経営継承の実施

家族経営で後継者に経営継承を行う場合、既存経営資産（農地・施設など）の権利等を引き継ぐ際には、各種変更手続きが必要であったり、多額の相続税等の負担が発生することも想定される。

また、家族経営の場合、家計と事業の区分が不明確な場合も多く、経営を法人化することで、そうした家計と事業の区分を明確にすることが可能である。こうしたことから、農業経営の法人化を促進し、次世代の担い手に農地や経営資源を円滑に継承するための支援策を充実させることが必要である。

(2) 円滑な経営継承に向けた支援—事業継承を円滑に行うワンストップ窓口の設置—

農業法人等の経営者も高年齢化が進展しており、円滑に次世代にバトンタッチをすることが求められている。しかし、農業法人等では限られた人員や業務の中で、後継者等に対し自社だけでは経営継承の計画策定などが困難である。そのため、農業の特殊性を熟知した専門家が常駐するワンストップ相談窓口を都道府県段階に設置するなど農業法人等の事業継承を円滑に行える体制を整備する必要がある。

(3) 経営再生・再建に向けたワンストップ窓口の設置と支援策

農業経営は、農地や地域のステークホルダーとの関係から、経営の連携や統合、廃業や再生・再建にはいくつかのスキームを用意する必要がある。特に農業の場合、地域内の人間関係が深く、なかなかそのような問題が表面化しにくく手遅れになることもあることから、東京等にワンストップ窓口を設置し、その対応を迅速に処理対応できるようにすべきである。

また、経営再生・再建に向けて、法人の合併や同業他社への出資時等に円滑な資金調達ができるような仕組みや税制等の措置を講じることが必要である。

4. 食料・農業・農村基本計画への明記—中・長期的な人材対策の方向性提示—

次期基本計画において、農業法人の更なる発展に向けて、以下の4点を明記することにより、人材確保・育成等の方向性を明確化し、法人経営者が安心して意欲的に取り組めるような環境を整備していただきたい。

- ① 農業経営の法人化の推進
- ② 農業界をあげての人材確保・育成の強化
- ③ 後継者や従業員のキャリア形成を促す仕組みの構築
- ④ 高齢農業者や障害者への働く場の提供を通じた地域貢献（農村地域における雇用創出）

5. 日本農業法人協会として協力して取り組む体制の整備

上記のうち、(公社)日本農業法人協会として、自主的かつ関係機関と協力して取り組むことができる法人化の推進などの事項については、協会をあげて積極的に取り組んでいくが、関係政策の整備や政府予算に拠り所ないと取り組めないものが少なくないことから、行政としてそうした体制整備に尽力していただくことをお願いしたい。

以上