

研究課題中間評価調書

令和 2 年度 ■ 当初予算 □ 補正予算 (月) 記入日 令和 2年 6月 23日

機 関 名	農業試験場		課題コード	H310305		事業年度	R 1 年度 ~ R 3 年度			
課 題 名	県外からの就農者増加策ならびに雇用型経営体像の解明									
機関長名	金 和裕				担当(班)名	企画経営室 経営班				
連 絡 先	018-881-3313				担当者名	佐藤 健介				
政策コード	3	政 策 名	新時代を勝ち抜く攻めの農林水産戦略							
施策コード	1	施 策 名	秋田の農林水産業を牽引する多様な人材の育成							
指標コード	1, 2	施策の方向性	秋田の農業をリードする競争力の高い経営体づくり 幅広い年齢層からの新規就業者の創出							
種 別	重点(事項名)		組織経営体の維持・発展可能性の解明						基盤	
	研究	○	開発		試験		調査		その他	
	県単	○	国補		共同		受託		その他	
評 価 対 象 課 題 の 内 容										
1 研究の目的・概要 ・人口減少社会において、労働力の確保が課題となっており、社会増として県外からの就農者確保が必要となっている。このため、県外出身の就農希望者や他出している県出身者から、就農地として秋田へ目を向けてもらうための方策を就農希望者へのアンケート調査及び先進地でのヒアリング調査等により明らかにする。 ・雇用型経営体へ転換するために必要となる条件を、県内法人の雇用実態に関する調査と先進事例調査から明らかにし、本県における雇用型経営体像(土地利用型)を確立する。										
2 課題設定時の背景(問題の所在、市場・ニーズの状況等) ・新規就農者は年間200人以上が確保されているが、認定農業者の世代交代周期から見て、現状を維持していくためには270人以上の確保が求められる。県人口の増加が期待できないため、県外からの就農者の増加が必要となる。 ・新規就農者のうち35%は雇用就農者であるが、これまでの研究では県内での雇用実態や受け入れ体制、常時雇用を行う経営体像の分析は行われていない。 ・組織内部からの後継者育成が困難な経営体が多く、常時雇用者は組織経営体の後継者としての期待が高い。園芸部門に取り組む雇用型経営体が増加しているが、安定雇用や収益確保に不安が残っている。										
3 課題設定時の最終到達目標 ①研究の最終到達目標 ・県外在住者や、Uターン就農候補となる県出身の他出者から就農先として選ばれるための方策を明らかにする。 ・県内の農業法人の雇用方針、雇用条件について実態と課題を明らかにする。 ・雇用労働を活用して発展する土地利用型の組織経営体像を明らかにする。 ②研究成果の受益対象(対象者数を含む)及び受益者への貢献度 ・県行政、関係機関：施策立案の資料として活用することで、県外出身就農者の増加や他出者の就農に結びつける。 ・組織経営体(土地利用型)：経営継承までを見据えた常時雇用者を確保し、農業経営基盤の強化に貢献する。										

4 全体計画及び財源 別紙のとおり。
5 課題設定時からの市場・ニーズの変化等 ・新規就農者数はH25年度以降6年連続で200人を超えているものの、現状の農業従事者数を維持するには県外からも積極的に就農者を確保していく必要がある。そのため、県及び市町村は県外在住の就農希望者に対する幅広いPR活動に取り組みながら、就農前後の取組に対しての各種支援体制の整備を図っている。 ・また、雇用就農者の受入先となる農業法人では、将来の経営継承を見据え、組織の担い手となりうる人材の確保と定着へ向けた労働条件の整備にも取り組んでいる。 ・就農形態に関わらず、就農者確保に向けた自治体の各種支援施策や経営体の取組をより効果的に進めるため、多様化する新規就農者の就農観や就農地及び雇用先へのニーズを正確に把握することが求められている。
6 本県産業や県民生活への向上への貢献の見込み ・県外からの新規就農者が秋田県内に就農することで、多様な就農者確保が期待される。また、新規就農者のニーズに合致した支援施策のもと、スムーズに営農が開始され、県内に定着することで、将来の地域農業を支える担い手が確保される。 ・県内の大部分を占める水稲中心の農業法人では担い手の確保に苦労しているが、新規就農者を中心とした雇用の受入態勢が整備されることにより、雇用就農者が増加し、法人の担い手として期待される人材が確保されることで、経営強化が図られる等の効果が期待される。
7 これまでに得られた成果 1) 就農希望者(フェア来場者)へのアンケートより、以下を明らかにした。 ・就農の動機として、「自身のライフスタイルを変えたい」という意向が最も多く、20代は移住より就農を、30代以上は就農より移住を優先し検討している。 ・就農地選定の条件として、就農時の補助金や技術習得に対する研修など、支援制度の充実を重視している。 ・父母もしくは祖父母が農家である後継者(Uターン就農候補者)は、来場者のうち約20%程度いるが、その多くは就農動機が不明確であり、就農準備としては初期段階であった。 ・雇用就農先に求める条件として、やりがいのある仕事ができるか、農業技術指導を受けられるか、社会保障及び福利厚生が整備されているかの3点を重視している。 2) 県外の先進事例のうち、水稲中心の経営構造である3経営体を抽出しヒアリングした結果、現在の被雇用者は、就職先としての農業法人に対し、「若い農業者の存在」「給料水準」「社会保険等の整備」「定休」「やりがい」を選択基準として重視している。 成果の発信 県内各市町村、県内農業関係高校、県農業公社への取組成果の情報提供
8 残る課題・問題点・リスク等 ・県外からの参入者、Uターン就農者及び県外在住のUターン就農候補者の就農観及び就農地へのニーズ調査と分析 ・地域内外の就農希望者を対象にした特徴的な支援に取り組んでいる先進的な事例調査と分析 ・常時雇用による労働力確保と経営の発展を遂げる県内外の先進的な組織経営体の雇用実態に関する調査と分析

9 評価

観点																			
1	○ A ● B ○ C ○ D	【内部評価委員】 ・ 県の人口減少対策、地域農業の担い手確保・育成の観点からも重要な調査であり、そのニーズは高いものと思われる。 ・ 労働力の確保は依然解決されておらず、ニーズは大きい。																	
ニーズの状況変化	A ニーズの増大とともに研究目的の意義も高まっている C ニーズの低下とともに研究目的の意義も低くなってきている B ニーズに大きな変動はない D ニーズがほとんどなく、研究目的の意義がほとんどなくなっている																		
2	○ A ● B ○ C ○ D	【内部評価委員】 ・ 調査結果をどのように施策に反映させ、地域を誘導するのかがキーポイントになると感じる。他県の取組事例等を十分に調査されることを期待する。 ・ 先進事例や就農者等の意向を把握・分析することになっているが、分析の結果から、本県の気象・立地条件や本県経営体の実情に合った誘導方策の解明には、新たな視点等を盛り込んだブレイクスルーとなる解明と経営体の誘導策の提案を期待する。																	
効果	A 大きな効果が期待される C 小さな効果が期待される B 効果が期待される D 効果はほとんど見込めない																		
3	○ A ● B ○ C ○ D	【内部評価委員】 ・ 進捗は計画どおりで、活動を阻害する要因は見当たらない。																	
進捗状況	A 計画以上に進んでいる C 計画より遅れている B 計画どおりに進んでいる D 計画より大幅に遅れている																		
4	○ A ● B ○ C ○ D	【内部評価委員】 ・ 新型コロナウイルス感染症の拡大による地方移住への関心の高まりや景気の低迷により外的状況が変化するなかで、就農希望者のニーズの変化も予想される。状況に応じて調査内容の追加も含め柔軟な対応が必要。																	
目標達成の状況	A. 目標達成を阻害する要因がほとんどない C. 目標達成を阻害する要因がある B. 目標達成を阻害する要因が少しある D. 目標達成を阻害する要因が大いにある																		
総合評価	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">判定基準</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>各評価項目が全てA評価である課題</td> </tr> <tr> <td>B+</td> <td>各評価項目がB評価以上であり、A評価が2つ以上の課題(A評価を除く)</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>各評価項目がB評価以上である課題(A評価、B+評価を除く)</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>いずれかの評価項目でC評価がある課題(D評価を除く)</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>いずれかの評価項目でD評価があり、評価要因が改善不可能で、研究継続が困難と認められる課題</td> </tr> </tbody> </table> ○ A 当初計画より大きな成果が期待できる ○ B+ 当初計画より成果が期待できる ● B 当初計画どおりの成果が期待できる ○ C さらなる努力が必要である ○ D 継続する意義は低い							判定基準		A	各評価項目が全てA評価である課題	B+	各評価項目がB評価以上であり、A評価が2つ以上の課題(A評価を除く)	B	各評価項目がB評価以上である課題(A評価、B+評価を除く)	C	いずれかの評価項目でC評価がある課題(D評価を除く)	D	いずれかの評価項目でD評価があり、評価要因が改善不可能で、研究継続が困難と認められる課題
判定基準																			
A	各評価項目が全てA評価である課題																		
B+	各評価項目がB評価以上であり、A評価が2つ以上の課題(A評価を除く)																		
B	各評価項目がB評価以上である課題(A評価、B+評価を除く)																		
C	いずれかの評価項目でC評価がある課題(D評価を除く)																		
D	いずれかの評価項目でD評価があり、評価要因が改善不可能で、研究継続が困難と認められる課題																		
評価を踏まえた研究計画等への対応 これまでのスケジュールに従い、今後の研究を進めていき、取組により得られる成果及び事例は、県内各地への波及を念頭に置きながら、本県の実情に合った対応可能な誘導方策として取りまとめる。 また、地方移住及び移住就農に対する支援ニーズは、新型コロナウイルス感染症の影響により変化することが予想されるため、新たなニーズ等については、移住支援の所管部局や国の機関からの情報を正確に捉えながら調査結果に反映させていく。																			
(参考)	事前	中間(年度)	中間(年度)	中間(年度)	中間(年度)	中間(年度)													
過去の評価結果	—																		

令和 2 年度 ■ 当初予算 □ 補正予算 (月)

機 関 名	農業試験場	課題コード	H310305	事業年度	R 1 年度 ~ R 3 年度	
課 題 名	県外からの就農者増加策ならびに雇用型経営体像の解明					

4 全体計画及び財源 (全体計画において 計画 実績)									
実施内容	到達目標	R1 年度	R2 年度	R3 年度	年度	年度	R元年度到達目標	到達状況	
県外就農者増加策の解明	就農志向者のニーズ及び全国自治体の受け入れ体制の特徴を明らかにする。						R2より実施	-	
	先進事例調査により有効な施策等を明らかにする。						県外からの参入者受け入れに関与する特徴ある取組や支援事例を調査し、成果と課題を把握する。	県・市・民間企業出資型の農業法人の県外参入者受入の取組事例について把握した。	
	新規就農者、移住就農者、農外参入者の現状とニーズを明らかにする。						県外在住の就農希望者の就農観及び就農地へのニーズを把握する。	就農準備の段階が異なる就農希望者の就農動機及び就農地へのニーズを把握した。	
	新規就農者増加策を明らかにする。						R2より実施	-	
	県内の雇用就農者の実情と課題を明らかにする。						就農希望者が抱く雇用就農先へのニーズについて把握する。	就農希望者が雇用就農先に求める条件を明らかにした。	
発展する雇用型経営体像の解明 新規就農者の受け皿となりうる組織経営体への誘導方策の解明	組織経営体がもつ雇用に対する意識と就農志向者ニーズの相違を明らかにする。						R2より実施	-	
	先進事例調査により有効な施策等を明らかにする。						地域外及び県外からの参入者を雇用する農業法人における雇用の実態及び受入体制を把握する。	県外の土地利用型の農業法人における雇用体制と特徴的な取組について把握した。	
	雇用型経営体への誘導方策を明らかにする。						R3に実施	-	
計画予算額(千円)		3,000	3,000	3,000			合計		
当初予算額(千円)		2,008	1,618				9,000		
財源 内訳	一般財源	2,008	1,618						
	国 費								
	そ の 他								

課題名：県外からの就農者増加策ならびに雇用型経営体像の解明

ブレックスループポイント

- 県外からの就農先としての本県の評価、及び誘導方策を明らかにする。
- 雇用就農の実態と安定雇用に向けた経営体の受け入れ体制・経営者意識、雇用就農雇用受入れ可能な経営体像を明らかにする。

担当

企画経営室経営班

研究期間

令和元年度～令和3年度
(3年間)

課題化の背景

- 新規就農者年200人以上（H25年以降）。
→世代交代で現状維持には年間270人以上の確保が必要。
- 人口の自然増が期待できないため、県外からのUターン就農者や移住就農者等による社会増が必要。
- 新規就農者のうち雇用就農35%（H28年）
→県内の雇用就農の実態や受け入れ体制、常時雇用を行う経営体像等について十分に解明できていない。
- 組織内部からの後継者確保が困難な経営体が多く、**雇用就農者に対する、後継者として期待が高い。**
- 雇用型経営体が増加するが、収益面から安定雇用が進まない経営体も存在。

研究目的

- 他出者や県外出身就農者のニーズを把握し、有効な就農者確保方策を明らかにする。
- 県外出身就農者を含む雇用就農に対する経営体の意識、受け入れ体制を把握。
- 雇用型経営へ転換するために必要となる条件を明らかにする。

研究概要

■県外からの就農者増加策の解明

- 他出者や県外出身者のニーズを把握し、就農者を増加させる誘導方策を明らかにする。
- 移住就農先としての優良事例や先進事例調査を実施し、本県の受け入れ体制を補強する。

■発展する雇用型経営体像の解明

- 県内の雇用就農（法人による常時雇用）実態をアンケート・聞き取り調査により明らかにする。
- 雇用型経営の先進地事例調査等で、現状と課題を抽出する。
- 明らかにした必要条件に対応した本県における雇用型経営体像（土地利用型）を明らかにする。

目指す姿

- 県外からの本県への就農者が増加する。
- 就農先の1つとして選択されるような経営体が増加する。
- 雇用により労働力・後継者候補が確保され、地域を担う組織経営体が持続的に発展していく。

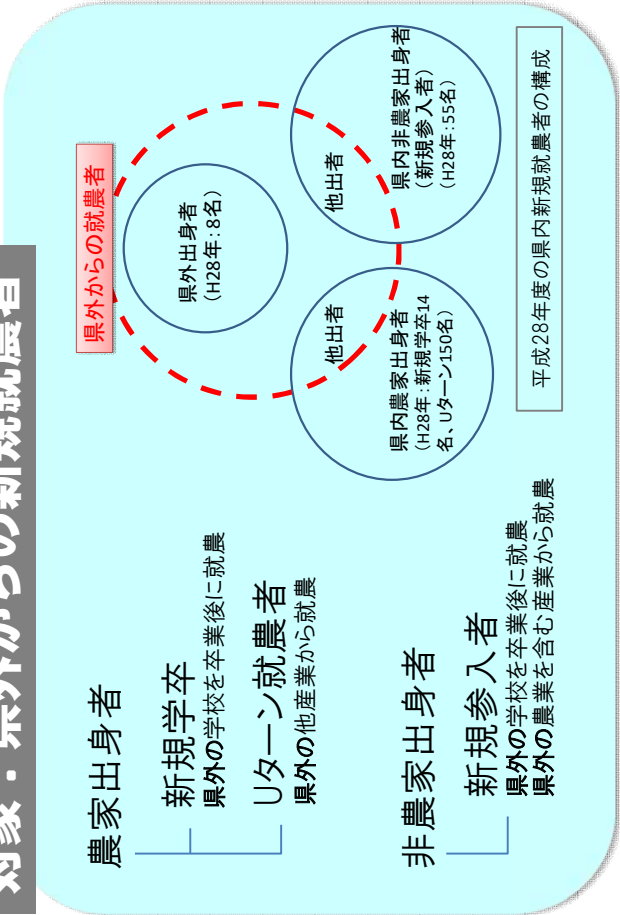
令和元年度の成果

- 県外在住の就農希望者の20代は移住より就農を、30代以上の世代は就農より移住を優先し検討していることが明らかになった。また、就農によるライフスタイルの変化を求めている。
- 就農地選定の条件では、補助金や技術指導などの支援制度が充実・整備されているの他、地域の風土や人が魅力的であることが重視されていた。
- 動機が明確で、農業を職業として捉えているタイプは調査対象全体の6.3%と少なかった。一方で多くの農業後継者（Uターン就農候補者）は、就農動機が不明確なタイプに属していたことから、県外からの就農者確保へ向け、Uターン就農候補者を対象にした就農啓発が必要であると考えられた。
- 雇用の受け皿となる農業法人については、責任を与えられる等の「やりがい」の提供、農業に関する技術サポート等「成長支援」への対応、社会保障、福利厚生への整備等「労働条件」の整備を求めていることが明らかとなった。

県外からの就農者増加策ならびに雇用型経営体像の解明

企画経営室経営班

対象：県外からの新規就農者



対象の就農形態

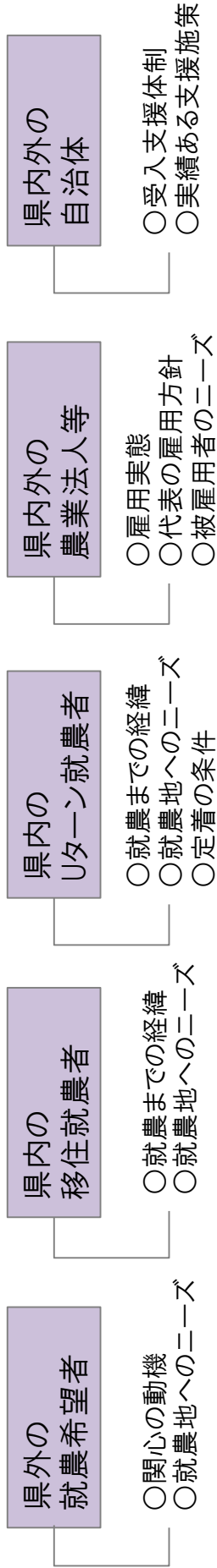
就農形態1・・・独立自営

- 県外からの新規参入(移住就農を含む)
- 他産業から親元へのUターン就農

就農形態2・・・雇用就農

- 県外から農業法人への就職

研究により明らかにする事



目指す姿

県外への就農希望者の多様なニーズを満たす就農地として、選ばれる就農先になる。
雇用就農者の受入体制が整った雇用型経営体が県内に育成され、持続的に発展していく。