



Title	従業員継承に向けた後継者の確保において必要な農業法人の対応：北海道深川市の水田作法人を事例として
Author(s)	竹田, 駆; 東山, 寛
Citation	北海道大学農経論叢, 76, 33-40
Issue Date	2023-03-31
Doc URL	http://hdl.handle.net/2115/88750
Type	bulletin (article)
File Information	04_takeda1.pdf



[Instructions for use](#)

従業員継承に向けた後継者の確保において必要な農業法人の対応 －北海道深川市の水田作法人を事例として－

竹田 駆・東山 寛*

Actions Required of Agricultural Corporations in Securing Successors for Employee Succession. A Case Study of A Paddy-Field Farming Corporation in Fukagawa, Hokkaido, Japan.

Kakeru TAKEDA, Kan HIGASHIYAMA*

Summary

The shortage of successors has become a problem for agricultural corporations, which have increased in recent years, and it is necessary to secure employees from outside the member households as successors in order to transfer the management of the corporations. In addition, as agricultural corporations are becoming larger and larger while becoming the bearers of regional agriculture, it is necessary for the region to work on securing successors to the agricultural corporations. This paper, based on a case study of paddy-field farming corporation in Fukagawa City, clarifies the actions required for an agricultural corporation with no successor to secure employees for succession, and the support required from the local community. The necessary actions for agricultural corporations are to clarify the intention of the employees to succeed to the business, and to recruit and train employees from outside the region in cooperation with relevant local organizations in order to secure successors in parallel with recruitment activities for personnel within the region. The support required from the local community is to consolidate information on job vacancies at agricultural corporations and to act as a contact point for people who want to work in agriculture, thereby matching the two parties, preparing the environment for training and providing support for living during training.

Key words : Farm succession, Agricultural corporation, Newly employed farmers, Regional agriculture

1. 背景と課題

1) 研究の背景

農業法人は農業経営体が急速に減少する中でもその数を増加させ、多くの農地を経営するようになっており、日本の農業生産においてますます重要な地位を占める存在となっている。一方で、2020年農林業センサスによると役員・構成員の平均年齢が57.2歳となっており、多くが世代交代の

時期に差し掛かっている。こうした法人の継承においては、構成世帯内に後継者が不在でも、構成世帯外の従業員等へと継承する手法を取りうる。実際に、仁平（2018）では構成世帯以外の従業員等へと継承を検討する法人が多く存在することが明らかにされている。

しかし、同センサスによると農業法人の45%が後継者を確保できていないというのが現状である。後継者が不在の農業法人にとっては、継承するにあたってまず、継承者となる従業員を外部から確保することが解決すべき課題となる。また同

*Corresponding author: khiga@agr.hokudai.ac.jp

時に、農業法人が地域農業において重要な担い手となっていることから、地域として農業法人の継承者確保に対して取り組むことも必要である。

他方で、法人による従業員の雇用は、従業員の側から見れば雇用就農として捉えられる。雇用就農者数はここ三年連続で増加しており、多様なバックグラウンドや就農理由を持つ人材が就農している。雇用就農者を継承者として採用する際には、そうした雇用就農者の特徴を踏まえた上での対応が必要となると考えられる。

以上より、農業法人の後継者が不足している現状において、経営を継承するために継承者となる従業員を確保する際に、農業法人に必要な対応は何であるか、またそのために地域に求められる支援は何であるかを、従業員となる雇用就農者の特徴を踏まえた上で明らかにする必要があると考える。

2) 既存研究の整理

法人の継承に関わる既存研究は多数存在しており、梅本(2013)や緩鹿ら(2019)は農業法人が継承する際のプロセスに着目した研究を行い、その課題について整理している。従業員への継承をめぐる状況について仁平(2008)は、北海道南幌町を事例に、先進的に法人化に取り組んできた地域においても構成員世帯を単位とした後継者確保が困難となる法人が存在しており、常勤従業員を将来の法人構成員、さらに法人の担い手として積極的に位置づけた対応が重要となりつつあることを述べている。

後継者の確保についての研究は、久保(2014)が後継者を確保している法人は社会保障面の整備率が高いこと、仁平(2018)が構成世帯の外から後継者を確保している法人は販売額、月給制や社会保障の整備割合が高いことを示している。しかし、これらの研究では後継者を確保するために必要な農業法人の対応や地域的支援については明らかにされていない。

また、従業員となる雇用就農者に焦点を当てた研究として、藤井ら(2016)の農業法人従業員の離職に関する研究があり、採用段階で就農者が農業および作業に対する理解が不足していることで離職が起きていることが明らかにされており、総務省(2019)の調査でも同様の結果が示されている。

単なる労働力としてではなく継承者として従業員を雇用するのであれば、長期的な雇用を実現する必要があり、そうした観点から法人側の採用段階における対応について検討する必要もあることが示唆される。

3) 課題の設定

本論文の課題は、後継者不在の農業法人が継承に向けた従業員の確保をする際に必要な対応を、従業員である雇用就農者の特徴を踏まえた上で明らかにし、さらに地域の関係機関に求められる支援を考察することである。これらの課題に取り組むために、北海道深川市を対象地域として、実際に継承に向けて従業員を雇用した、もしくは雇用予定の4法人と、現在継承者として考えられている4名の雇用就農者および1名の雇用就農予定者に対して聞き取り調査を行った。また、きたそらち農業協同組合(以下、JAきたそらち)等の地域の関係機関に対しても同様に聞き取り調査を行った。

本論文では第2節で深川市の関係機関による雇用就農支援を整理する。第3節で雇用就農者の特徴と法人における従業員確保への対応を、第4節で法人に求められる対応について明らかにし、第5節で結論を述べる。

2. 深川市における関係機関による雇用就農支援

1) 地域の概要

深川市は空知総合振興局に属し、耕地の内75%が田である道内有数の稲作地帯である。深川市を対象地域とした第一の理由は、法人化が進んでおり、また稲作地帯であることから法人が農地を集積し、大規模化していることによって、その法人の継承が特に重要となっている地域だからである。JAきたそらちによると2021年末で60の農業法人が存在している。このうち水稻の作付を行う経営体数は46で、またその平均経営規模は48.2haであり、大規模化が進展していることがうかがえる。

第二の理由は地域によって雇用就農支援が行われている点である。新規参入者への支援は多くの自治体が行っているが、雇用就農者への支援を積極的に行っている地域は多くない。実際に、多くの雇用就農の実績があり、ここ6年間でその数は

20名に上る。深川市では農業経営の法人化が進み雇用就農が増加している中、雇用就農にも対応した新規就農支援の体制が関係機関によって構築されている。

2) 雇用就農を含めた新規就農支援体制

(1) 支援体制の概要

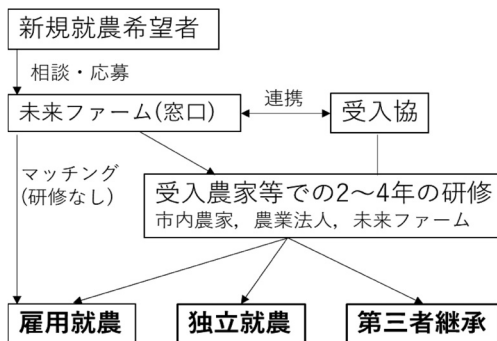
深川市においては関係機関によって、新規就農支援が行われており、その一環として雇用就農への支援が存在する。支援組織として2019年に、新規就農者の募集や新規就農希望者と研修受入農家とのマッチング等を行うための組織である深川市新規就農等受入協議会（以下、受入協）と、就農や定着の支援を行う深川市就農支援会議（以下、支援会議）が設立された。受入協は地域の農家や農業法人などで構成され、支援会議は農業委員会、指導農業士・農業士、農業改良普及センター、JAきたそらち、深川市から構成される。また、2017年には深川市、JAきたそらち、株式会社深川振興公社の出資により株式会社深川未来ファーム（以下、未来ファーム）が設立されており、受入協の会員として就農希望者のワンストップの窓口になると共に、保有する農場で就農希望者の研修も行っている。深川市においてはこの受入協を中心に、支援会議や未来ファーム、JAきたそらち、深川市が連携して新規就農支援を行っている。

(2) 就農までの流れ

深川市においては、独立就農や第三者継承、雇用就農など就農希望者の要望に合わせて、様々な支援プランを用意しており、それを示したのが第1図である。そのうち雇用就農における流れでは、就農以前に研修を受けるパターンと受けないパターンが存在する。

まず、研修を経ずに雇用就農を希望した場合は、就農希望者からの相談を未来ファームが窓口として受け付け、希望条件を聞いたうえで、従業員を雇用したい受入協の法人等とのマッチングを行う。マッチングの際に、雇用先で継承者になる意向があるかどうかについても確認を行う。数社と面談した後、法人側が内定を出し、就農希望者は内定をもらった法人の中から選んで就農することが出来る。

次に、研修したうえで雇用就農する場合である



第1図 就農までの流れ

資料：実態調査より筆者作成

が、受入協が、継承者になる意向など就農希望者の要望に応じて市内農家や農業法人、未来ファームから受入農家の選定を行い、2～4年の研修に入る。未来ファームでトレーニングを積みながら、雇用を希望する法人との面談等を行い、基礎的な技術を身に付けた上で自分が就職したい法人を選択することも出来る。

独立就農や第三者継承を目指す場合には、研修と平行して、支援会議の支援を受けて、研修終了後の就農先や住居等についての協議や就農計画の作成をして、就農に向けての準備を行う。研修が終了すれば、雇用就農や独立就農、第三者継承とそれぞれのルートで就農を果たす。以上のように、深川市では就農希望者の意向に合わせて、様々なルートでの就農を支援しており、特に雇用就農においては、就農希望者と雇用したい法人とのマッチングや、雇用就農の前段で就農希望者に基礎的なトレーニングを積む機会を与えるということを行っている。

(3) 新規就農への経済的支援

就農希望者の研修中の生活費を援助するため、以前は未来ファームの社員として給料を支払うという形で、昨年から地域おこし協力隊制度を活用して報償費を支給するという形で支援が行われている。また、市独自で住宅の無償貸し出しもしている（第1表）。

さらに、受入農家の研修指導に対する助成も措置されており、受入農家に対して市とJAきたそらちから指導助成金が合計最大月9万円×2年間支給され、受入農家の負担を軽減している。

第1表 深川市における新規就農への経済的支援

地域おこし協力隊	深川市の会計年度任用職員として20万8300円/月の報償費 社会保険への加入、活動車両の貸与など
住宅の無償貸し出し	研修期間中市営住宅を無償貸し出し
就農支援資金	就農形態に応じて最大200万円支給
指導助成金	研修受入農家に対してJAと市から計9万円/月（註）

資料：実態調査より筆者作成

註）指導助成金が支給されるのは農業次世代人材投資事業、農の雇用事業、新規就農者育成総合対策を活用し研修を行う新規就農者を研修する場合に限られる（一部例外あり）。

(4)支援制度の利用実態

未来ファームが設立されて以降、研修を経て就農したのは2022年度に雇用就農した1名が初めてである。未来ファームの設立が最近のことであり実績はまだ積みあがっていないが、2022年10月末時点で5名が就農に向けて研修中であり、雇用就農とは限らないが、今後新規就農実績が積みあがっていくことが期待される。

深川市では前述のような支援体制が構築されているが、実際に雇用就農に至るパターンは多様である。未来ファームを通じた法人とのマッチングを経て雇用就農する場合、すでに雇用先が決まっている状態で住宅の貸し出しと指導助成金の支援を受ける場合、全く支援を受けずに直接法人に雇用されて就農する場合など、様々な就農パターンがあり、それに応じた支援がなされている。

3. 水田作法人の対応

継承者の確保において取られた対応を明らかにするために、実際に継承に向けて従業員を雇った、もしくは雇用予定の4法人（A, B, C, D）と、現在継承者と考えられている家族外の従業員及び従業員になる予定の5名（E, F, G, H, I）に2022年8月と11月に聞き取り調査を行った。調査対象法人は全て水田作が中心の経営とした。

これは、深川市の法人は水田作が中心の経営が大半であることに加え、土地利用型の経営においては法人の大規模化と共に、その継承が地域にとっても重要な問題となるからである。一度大規模な農地を集積した法人が解散してしまうと、大量の農地が一度に放出され、既存の農家や農業法人がそれらの土地を受けきれなくなってしまう可能性がある。他方で、土地利用型農業では初期投

資の大きさから新規参入のハードルが高いため、新規就農者の受け皿として農業法人に期待がかかるからである。地域の農業を維持し、農地を保全していくためには農業法人の継承者を確保し、継承していくことが地域にとっても重要となっている。

1) 調査対象法人の概要

調査対象法人の概要を第2表にまとめた。いずれも稲作を中心とし、そばや小麦、花きなどを組み合わせた複合経営となっている。いずれの法人も構成世帯内で後継者を十分に確保することが出来ず、単なる労働力ではなく、継承者と位置づけて従業員を雇用している。また、どの法人においても今後の規模拡大や構成員の高齢化等を見据えて、さらなる外部雇用の意向を持っている。

2) 調査対象雇用就農者の概要

調査対象者の概要を第3表で整理した。全員が法人の継承者として想定されている従業員である。出身地域はそれぞれ異なっており、遠方の地域出身で地縁のなかったE氏とF氏は、未来ファームや深川市の移住定住サポートセンターを通して就農していた。

就農理由は、E氏とG氏が農業への意欲であったのに対し、F氏やH氏、I氏は居住地における仕事としてであったことが指摘できる。そのため、そもそもF氏、H氏、I氏には独立就農という選択肢は想定されていなかった。対して、E氏は稲作をやりたいだったが、稲作は機械や農地への初期投資が多額になることから、やるのであれば法人に入るのが現実的であったこと、G氏は役員子弟からの誘いがあったことが、雇用就農という形態で就農した理由であると述べていた。

研修についてはE氏が未来ファームで3年間、

第2表 調査対象法人の概要

法人名	A	B	C	D
形態	株式会社	農事組合法人	農事組合法人	株式会社
構成世帯	1世帯	4世帯	4世帯	1世帯
構成世帯内後継世代	なし	1名(役員子弟)	1名(40代役員)	なし
栽培作物	水稲・大豆・小麦・花き	水稲・小麦・そば・花き	水稲・そば・小麦・花き	水稲・小麦・そば・ニンニク
経営面積(うち水田)	30ha(30ha)	150ha(100ha)	50ha(48ha)	35ha(29ha)
水稲作付面積	12ha	57ha	35ha	25ha
作業受託	水稲や小麦の播種・防除など	麦やそばの播種・防除など	小麦のドローンでの防除	小麦の防除
常雇従業員	経営主同級生, E氏	役員子弟, F氏, G氏	なし(来年からH氏)	I氏
法人設立目的	従業員の確保 労働環境の整備	集落の農地維持 後継者確保	後継者確保 税制上の優遇など	後継者確保
今後の経営方針	作業受託で拡大	現在の規模を維持	近隣農地集積で拡大	近隣農地集積で拡大
今後の従業員雇用	増やす意向	役員の引退に合わせて後継者を確保したい	役員の引退に合わせて後継者を確保したい	I氏の下世代を一名確保したい

資料：実態調査より筆者作成

第3表 調査対象雇用就農者の概要

	E氏	F氏	G氏	H氏	I氏
就農先	A法人	B法人		C法人	D法人
調査時年齢	30	40	31	41	32
出身	札幌市	湧別町	北竜町	深川市	滝川市
年数	1年目	5年目	3年目	研修2年目	6年目
職歴	アパレル	介護施設	農協臨時職員	飲食店, 漁師など	運送業, 飲食店など
農業経験	無し	無し	2年間農家	手伝い程度	無し
研修	未来ファーム	無し	無し	C法人	無し
就農ルート	受入協	移住定住サポートセンター	知人である役員子弟による誘い	同級生である役員による誘い	前職の知人を通しての誘い
就農理由	農的な暮らし	移住先の仕事	農業への未練	地元での仕事	移住先の仕事
国支援制度	雇用就農資金	農の雇用(註)	農の雇用	準備型	農の雇用

資料：実態調査より筆者作成

註) 農の雇用は農の雇用事業のことを、準備型は2021年までの制度である次世代人材投資資金の準備型を指す。

H氏がC法人で2年間行っていたが、他の3名については研修を経ずに就農している。就農支援の利用については、E氏が未来ファームの従業員となり、研修やマッチングの支援を受けていた。その他の四名は関係機関によるマッチングや研修などの支援は受けていないが、就農先の法人が指導助成金を受け取っていた。

3) 各法人における従業員確保への取り組み

各法人の従業員確保に対する取り組みを第4表で整理した。各法人では従業員の確保に向けて社会保険の整備や周年雇用の実現を行ってきたことが分かる。これまでの採用活動については、知人に対するものやハローワークやHP上での求人が行われてきており、E氏とF氏は関係機関を通し

第4表 各法人による従業員確保への取り組み

法人名	A	B	C	D
社会保険の整備	○	○	○	○
賞与	実績に応じて	実績に応じて	—	年一回
手当等	通勤用車の貸与	住宅手当, 家族手当 通勤用車の貸与	通勤手当, 扶養手 当	通勤手当
周年雇用	○	○	○	○
募集活動	ハローワーク	知人, HP, マイナビ	知人, フェアへの 参加	知人
就農支援との関 わり	受入協 指導助成金の授受	指導助成金の授受	指導農業士 指導助成金の授受	受入協 指導助成金の授受
継承意向の確認	○	△(継続的な就業の確認)	○	○

資料：実態調査より筆者作成

て、G氏やH氏は知人を直接、そしてI氏は知人を介して採用している。就農支援との関わりとしては、A、C、D法人は受入協とのかかわりを持ち、実際に雇用に繋がったのはまだA法人のみではあるが、受入協を通して従業員を迎え入れたいという意向を持っている。また、どの法人も雇用就農に当たって指導助成金を受け取っていた。そして、各法人とも継承者の確保のために雇用を行っているため、採用の段階で法人に勤め続けることを条件としており、従業員もそれに同意したうえで就職していることも確認された。

4. 法人と地域に必要な対応

1) 従業員確保の際に農業法人に必要な対応

この章では事例をもとに継承者として従業員を確保する際に農業法人に必要な対応を考察する。

まず、法人側は従業員の継承意思もしくは、継続的な就業意思を雇用時に明確にしておく必要がある。一般に、雇用就農者には独立を希望する者や一時的な職として考えている者も存在するため、継承者として従業員を雇用する場合、従業員にもその旨をしっかりと伝え、意思を明確にしておかなければ、就農後に認識の違いが発生してしまう恐れがある。事例においても、継承の意志もしくは継続的な就業の意志を確認した上で、雇用が行われていた。

そして事例の雇用就農者の特徴として、近隣地域から就農した3名(G, H, I)と地域外から就農した2名(E, F)とに分けられ、近隣地域から就農した3名は知人の紹介と直接の誘いによっ

て、地域外から就農した2名は未来ファームや市役所からのルートで就農していることが指摘できる。このことから、地域外の人材と、近隣地域の人材を採用する際には異なる対応が必要となることが示唆される。

近隣地域の人材を確保する際には個人的なネットワークを利用すればよい。しかし、こうした農村地域の人材は限られているため、継承者を確保するには地域外の人材も積極的に採用していく必要がある。

そこで、農業法人は地域外の人材を確保するために、関係機関との連携によって、雇用就農希望者に対して募集を行う必要がある。個々の法人がハローワークやHP上で募集活動を行っても、人材を確保することが出来ていなかった。そこで、農業者が受入協のような機関と連携し、地域で一括の窓口を設置したうえで、雇用就農希望者に対して募集を行うのが有効であるだろう。事例においては、3法人が受入協に参加し、地域外からの人材を獲得しようとしていた。

また、農業への理解が浅い地域外の人材に対しては、関係機関と連携して、就農前に基礎的な研修を行うことも求められる。地域外からの就農者と近隣地域からの就農者では農業に対する理解の程度に差が見られ、E氏とF氏は、就農前に農作業に対する不安を抱えていたのに対し、G氏、H氏、I氏は行う作業についての想定が出来ていた。農業に対する想定と実際との乖離が離職の要因の一つとなることから、外部人材を継承者として採用する際には、そうした離職のリスクを軽減する

ことが望ましい。そのためにE氏やH氏のように採用前の研修で農業に対する理解を深めておく必要があると言える。

2) 地域に求められる支援

他方で、法人にとって地域の関係機関との連携は不可欠で、地域農業を維持していくという観点から、継承者の確保には法人だけでなく地域としても取り組む必要がある。そこで、法人に必要な対応を踏まえて、地域に求められる支援を3点指摘する。

1点目は農業法人の求人情報を集約するとともに、法人の継承者になる意向を持つ新規就農希望者を募集して、両者をマッチングさせることである。外部人材の募集にあたっては、農業法人のまとめ役となって、地域がワンストップの窓口を設けて行うことが求められる。そして受け入れた後に、求人情報と雇用就農者の希望や適性をもとに法人と就農者のマッチングを関係機関が行うことによって、ミスマッチを減らすことが出来る。就農者側も窓口が一本化されていれば相談を行いやすいし、いくつかの農業法人を比較することで、より自分の希望に合った法人を選択することが可能になる。深川市ではその役割を受入協やJA、未来ファームが協力して行い、A法人の継承者確保に繋がっていた。E氏、F氏はそれぞれ複数の法人から内定をもらい、その中から自分に合うと思った法人を選んで就農することができていた。

2点目は継承意思のある雇用就農者に対して、就農前に基礎的な研修を行う環境を整備することである。研修には農業への理解度を高めることのほかに、受入側がその就農希望者の能力や適性を見極めることができるといった効果がある。法人側も継承者として雇用するのであれば、しっかりとその従業員の資質を見極めておく必要がある。そこで、研修を行うにあたって、地域の農業者等と連携して受け入れ態勢を整えることが求められる。深川市では受入協や未来ファームによる研修、市とJAによる指導助成金の支給によってその体制が整えられている。地域農業の担い手となる法人の継承者を地域として育成するという姿勢が求められる。

3点目は研修中の生活に対する支援である。就農希望者が研修を行う場合、その期間は収入が得

られないため支援を行う必要が出てくる。深川市で行われているように、地域おこし協力隊制度を活用して報償費等を支給したり、市の住宅を貸与したりすることが具体的な方策として考えられる。特に地域おこし協力隊制度を利用するのであれば、自治体で募集するものであるため地域の関与が欠かせない。地域の積極的な関与によって研修中の生活に対する支援を充実させることが求められる。

5. 結論

法人化とその大規模化が進展している中で、水田作経営法人の継承が重要となっている深川市における事例を基に、後継者が不在の農業法人が従業員継承を行うのにあたって必要な対応と地域に求められる支援を明らかにした。

農業法人に必要な対応は、従業員の継承意思を明確にすること、地域内の人材への採用活動と平行して、地域外からも継承者を確保するために、地域の関係機関と連携して募集や研修を行うことである。また、これらの法人では各種社会保険の整備や周年雇用が果たされていた。これは先行研究でも明らかにされていたことであるが、継承者の確保にはこうした労働条件の整備を進めた上で、地域内外の人材に対して採用活動を行っていく必要があることが改めて確認された。

地域に求められる支援は、農業法人の情報を集約するとともに就農希望者の窓口となることで、両者のマッチングを行うこと、研修を行う環境を整備すること、研修中の生活に対して支援を行うことである。深川市のように、マッチングや研修、生活支援など一体的な支援体制を構築することで、就農希望者を呼び込み、法人の継承者確保に繋げていく支援が地域には求められる。

今後、地域の担い手が減少していく中では、継承者としての従業員確保において各農業法人が必要な対応を行い、それに対して地域が支援していくことで法人経営を次世代に継承し、地域農業を維持していくことが求められていく。

引用文献

藤井吉隆・角田毅・中村勝則・上田賢悦(2016)「農業法人における雇用人材の離職に関する考察－大規

- 模倣作経営の事例分析—『農林業問題研究』52(4): 223-228.
- 久保雄生(2014)「集落営農法人における後継者の受入・育成に向けた取組と課題」『農林業問題研究』50(1): 1-10.
- 仁平恒夫(2008)「農業生産法人における常勤雇用者への継承を巡る現状—南空知地域・南幌町の法人の実態から—」『北海道農業研究センター農業経営研究』98: 55-74.
- 仁平恒夫(2018)「水田地帯における農業法人の動向と課題」『北農』85(1): 2-14.
- 総務省行政評価局(2019)「農業労働力の確保に関する行政評価・監視—新規就農の促進対策を中心として—」
- 梅本雅(2013)「経営継承・事業継承対策の意義と課題」『農業と経済』79(6): 5-14.
- 緩鹿泰子・山本淳子・澤田守(2019)「農業法人における経営継承への取り組みの実態と課題—農業法人アンケート結果を用いた分析をもとに—」『農業経営研究』57(2): 23-28.

要約

近年増加している農業法人においても後継者が不足しており、継承に向けて構成世帯外から継承者として従業員を確保することが必要になっている。また、農業法人は大規模化しており、地域農業の担い手としての重要性が高まっていることから、地域レベルで農業法人の継承者確保を支援する必要がある。そこで本論文では、深川市の水田作法人の実態調査をもとに、農業法人が継承に向けて従業員の確保をする際に必要な対応と、地域に求められる支援を明らかにした。農業法人に必要な対応は、従業員の継承意思を明確にすること、地域内の人材への採用活動と平行して、地域外からも継承者を確保するために、地域の関係機関と連携して募集や研修を行うことである。地域に求められる支援は、農業法人の求人情報を集約するとともに就農希望者の窓口となることで、両者のマッチングを行うこと、研修を行う環境を整備すること、研修中の生活に対して支援を行うことである。

キーワード：経営継承，農業法人，雇用就農者，地域農業