

耕種農業の第三者継承における 支援組織の役割

研究員 長谷 祐

〔要 旨〕

農業の後継者不足が深刻化するなかで、地域の大規模な経営体でも経営継承が課題となりつつある。家族員から後継者を確保できない経営体における経営継承の手段として、新規参入者等に経営資源を移譲する「第三者継承」が今後、重要になってくると考えられる。

しかし、第三者継承は移譲者と継承者だけでなく、両者を仲介して円滑な継承を支援する組織が重要となる。本稿では耕種農業に着目し、第三者継承を支援する組織の役割の検討をおこなった。

事例の検討を通して、第三者継承の支援には①地域での第三者継承の周知と情報収集、②新規参入者への就農支援、③経営継承への支援の3つがあることが明らかとなった。

近年では農業以外の中小企業でも後継者不足が課題となっており、事業承継への支援がおこなわれている。しかし、こうした支援は企業または事業が対象であり、「地域」という視点はない。農業の第三者継承では農地のある地域からの理解が必要になることや、新規参入者が継承者となることから、経営継承への支援だけでなく、地域や新規参入者への支援も必要となる。「事業の承継」とともに、「地域農業の継承」として取り組むことが重要である。

目 次

はじめに

1 後継者確保をめぐる情勢

2 第三者継承促進に向けた取組み

3 第三者継承の先行研究と本稿の視座

4 第三者継承の事例

(1) JAみなみ信州

(2) 埼玉県大里農林振興センター

—埼玉県熊谷市—

(3) 庄内梨園流動化促進協議会

—大分県由布市—

5 耕種における第三者継承の特徴と仲介組織の 役割

(1) 耕種農業の第三者継承の特徴

(2) 支援組織の役割

おわりに

はじめに

わが国農業において、担い手不足、後継者不足は長年の課題となっている。2020年3月に閣議決定された「食料・農業・農村基本計画」でも、農業経営の担い手の確保・育成が盛り込まれ、特に次世代の農業者育成のために新規就農にも期待がかけられている。

これまで後継者不在となった農地の一部は、地域内の担い手農業者が集積することによって維持されてきた。しかし、こうした地域の担い手農業者でも高齢化が進んでおり、経営の継承が課題となりつつある。

大規模化した経営体が後継者を確保できず離農となった場合、地域農業の維持に大きな影響を及ぼす。これを防ぐための手段として、経営体の経営資源を一括して新規参入者に移譲する「第三者継承」が今後、重要^(注1)になってくると考えられる。

しかし、第三者継承は移譲者（担い手経営体）と継承者（新規参入者）の当事者のみで進めようとする、意見の食い違いや利害関係の衝突などが起こる可能性がある。そのため、両者を仲介して円滑な継承を支援する組織が重要となる。

第三者継承は作目としては酪農で、地域としては北海道で比較的盛んに実施されており、事例分析も進んでいる。しかし、耕種農業ではそこまで普及しているとは言えず、継承に向けた支援のあり方も明確ではない。そこで本稿では耕種農業に着目し、

第三者継承を支援する組織（以下「支援組織」という）の役割の検討をおこなう。

以下では、後継者確保をめぐる情勢と第三者継承に関する議論を整理したうえで、第三者継承がおこなわれた3つの事例を検討する。

なお本稿では第三者継承を、「後継者不在の家族経営において、家族以外の第三者に対して経営資源の利用に関する権限を譲渡することで、事業を継続させるもの」とする。

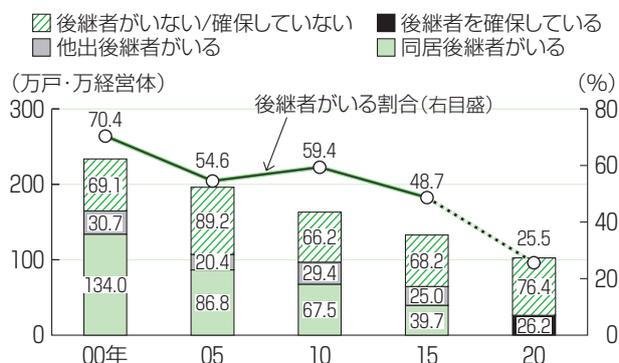
つまり、経営資源の移譲については売買だけでなく賃貸借も、「利用に関する権限」の「譲渡」として、第三者継承に含むものとする。

(注1) 大規模経営体の維持に向けたほかの手段として法人化（と雇用労働力の導入）がある。

1 後継者確保をめぐる情勢

農業経営体の後継者確保の状況を農林業センサスで確認してみると（第1図）、後継

第1図 農業後継者の確保状況



資料 農林水産省「農林業センサス」

(注) 1 2000年～15年センサスは販売農家、20年センサスは農業経営体を対象。

2 20年センサスは「5年以内に農業経営を引き継ぐ後継者」の有無。

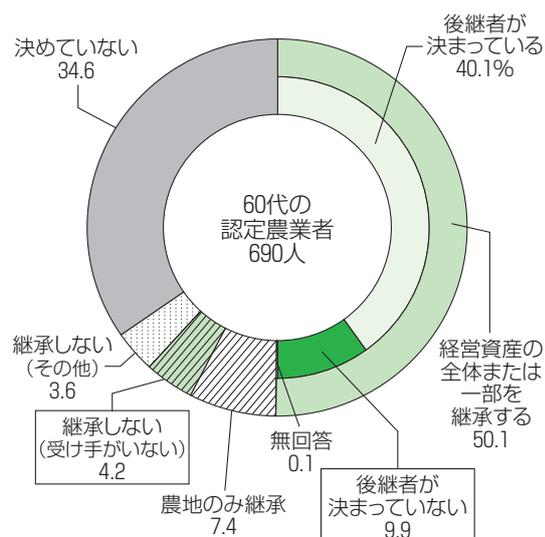
3 20年センサスで「5年以内に農業経営を引き継がない」の回答は除外している。

者がいると回答した販売農家は、2000年センサスでは70%を超えていたが、15年センサスでは、48.7%となり過半数を割り込んでいる。

20年センサスでは農業経営体を対象に、「5年以内に農業経営を引き継ぐ後継者(予定者を含む)を確保して」いるかどうかを聞いており、確保しているとする農業経営体は25.5%^(注2)となった。これらはそのまま比較できる数値ではないものの、後継者不足が深刻化していることがうかがえる。

また、農林水産省が20年度に実施した「農業経営の継承に関する意識・意向調査結果」では、60代の農業者690人のうち、50.1%が経営継承の意向を持っており、40.1%はさらに「後継者が決まっている(本人の同意を得ている)」となっている(第2図)。

第2図 経営継承の意向および後継者の有無
(2020年度)



資料 農林水産省「農業経営の継承に関する意識・意向調査結果」

(注) 「継承しない(受け手がない)」は、継承しない理由として「地域に農地の受け手となりうる農業者がいないため」と「地域に農地の受け手となりうる農業者はいるが、これ以上農地を引き受けきれない状態のため」への回答を合算したものを。

一方で、継承の意向があるものの後継者が決まっていない農業者が9.9%いるほか、継承意向がない農家(7.8%)のうち、半数以上がその理由として「農地の引き受け手がいない」ことを挙げている。

さらに日本政策金融公庫(以下「公庫」という)が18年に実施した担い手農業者への調査では、個人の担い手の経営の38.5%で後継者が決まっていなかったとしており、そのうち8.8%は後継者を探していると回答している。

これらの調査結果から、担い手農家の1割程度は後継者を探しているか、農地の引き受け手がいれば継承する意向を持っていると言える。

親子間や親族内での後継者確保が進まない農業経営にとって、経営の外に後継者を求める第三者継承は、経営継承の有力な選択肢となるだろう。

(注2) 分母は回答した全経営体数(107万5,705経営体)から、「5年以内に農業経営を引き継がない」と回答した経営体数(4万9,060経営体)を差し引いた数値で計算している。

2 第三者継承促進に向けた取組み

農林水産省では、第三者継承を進めるために、08~17年度に全国農業会議所・全国新規就農相談センターに委託して「農業経営継承事業」を実施した。

同事業の内容を簡単に整理すると、移譲希望者と継承希望者を募り、双方の希望を踏まえマッチングをおこない、約2週間の

事前研修を実施する。その後、継承の見込みがあると判断すると、半年～2年の技術・経営継承実践研修が実施される。実践研修後は、5年以内に経営継承をおこなう旨の経営継承合意書を作成し、継承の準備段階に進むというものであった。

事業開始から15年度末までに技術・経営継承実践研修がおこなわれたのは98組で、うち経営継承合意書を締結したのが45組、研修中止が42組となっている(岩佐(2016))。

研修中止の理由は「移譲希望者と継承希望者の人間関係が維持できなかった場合がほとんど」で、第三者継承の難しさが明らかとなった。

しかし、同事業の推進などもあり、現在では様々な品目での第三者継承事例が、各地で見られるようになってきた。先の公庫の調査でも「後継者候補あり」と回答した農業者の4.9%、品目別ではブローラー以外で第三者(親族や役員・従業員以外)を後継者候補に選択している。

全国新規就農相談センターが全国の新規就農者に実施したアンケート調査でも、様々な品目で全国的に第三者継承が実施されていることが確認できる(第1表)。

さらに農林水産省は、21年度から新たに「経営継承・発展等支援事業」を開始し、第三者継承を含めた担い手経営の継承を進めようとしている。この事業は、地域の中心的な担い手の経営を継承した後継者に対して、経営を発展させる取組みの事業費(上限100万円)を国と市町村が負担するものである。^(注3)これに合わせて経営継承が進むこと

第1表 全国の第三者継承事例

(単位 人)

調査年度		13年度	16年度
第三者継承 全体		71	157
経営作物	水稲等	2	11
	露地野菜	11	24
	施設野菜	14	44
	花き・花木	7	4
	果樹	8	43
	酪農	12	13
	その他	1	7
	不明	16	11
就農地	北海道	20	31
	東北	9	13
	北陸	1	8
	関東・東山	8	25
	東海	9	21
	近畿	4	8
	中国	10	21
	四国	1	10
	九州・沖縄	9	20

資料 全国農業会議所・全国新規就農相談センター(2014、2017)

を意図している。

(注3)「経営継承後の経営発展に関する計画」を策定すること、発展計画の提出時までには経営主宰権の移譲を受けていること等の要件を満たす必要がある。ただし、農業次世代人材投資事業(経営開始型)の資金の交付を受けているか、過去に受けたことがある場合は対象とならない。

3 第三者継承の先行研究と本稿の視座

第三者継承に関しては、事例分析によってその成立条件や要点、移譲者と継承者の信頼関係の維持の重要性が明らかになっている(山本・梅本(2008)、梅本・山本(2009)、山内・東山(2010)、梅本(2016)、山崎(2018)など)。

また、島(2015)では経営資源の継承や継承後の経営展開に関してアンケート調査を分析し、部門別の経営資源の継承方法の違いや、独立就農と比較した経営展開の違い

いなどを明らかにしている。

そして、事例分析にもとづいて、山本・梅本（2012）では参入費用の観点から第三者継承の特徴を整理している。そこでは、独立就農と比較した第三者継承の特徴として①経営開始時の経営規模が大きいこと、②専業農家として確立する期間が比較的短いこと、③農地集積や育成費用などの追加投資が不要なこと、④販路や技術、地域の信用も移譲者から引き継ぐことができ、無形資源の取得費用を軽減できることを挙げている。一方で、⑤継承者には高い資金力や経営者能力が必要とされていること、⑥移譲者と継承者の信頼関係構築のための調整と交渉の必要性も指摘されている。

つまり、第三者継承では新規就農の課題である「経営資源の獲得」や「就農後の経営の不安定性」が軽減される代わりに、移譲者との信頼関係構築への対応が重要になるとされている。

信頼関係の構築には移譲者と継承者のコミュニケーションが必要となるが、当事者のみでは意見や利害が対立する恐れがある。このため、当事者以外の仲介者や組織が間に入って調整することが重要となる。こうした点で移譲者と継承者以外の支援組織が円滑な第三者継承に役割を発揮する可能性があると思われる。しかし、支援組織の役割については、事例研究のなかで触れられているものの、それに着目した研究は多くない。

高津・片岡・鶴川（2020）では、都府県地域の酪農を対象に支援組織の役割を検討

しており、支援組織による地域酪農家の離農予定などの情報共有や、支援の一元化が第三者継承を円滑に進めるために重要であることが指摘されている。また、山内・東山（2010）では、組織型リレー経営継承方式を紹介し、地域の関係者を当事者にすることが、個人間の継承の課題解決に資することを示している。

また、新規就農の先行研究では、地域を巻き込みながら、就農希望者の募集から就農・定着にいたるプロセスを進める必要性が指摘されている（和泉（2018）、全国農業協同組合中央会（2018））。

本稿では、継承プロセスに着目しつつ、支援組織の支援内容を検討する。検討にあたっては、その支援の対象によって整理する。つまり、①移譲者を含む地域農家への働きかけ、②新規参入者（継承者）への支援、③経営継承にかかる支援である。

特に②では、参入障壁（農地、資金、住居、技術、信頼）に対する、支援組織の対応とその役割を検討する。

4 第三者継承の事例

(1) JAみなみ信州

JAみなみ信州は長野県南部の南信州地域14市町村を管内としている。南信州地域は県内でも降雪量が少なく比較的温暖で、様々な作目が栽培されている。

地域全体で農業者の減少と高齢化が進むなか、新規就農者の確保・育成に向け、JAが主導して「南信州・担い手就農プロデュ

ース」を17年に設立した。

就農プロデュースの構成員はJAと管内14市町村（設立当初は8市町村だったが、20年に全14市町村が参加）、14市町村の広域連合である南信州広域連合、南信州地域を所管する県の南信州地域振興局である。就農プロデュースの主な目的は、南信州地域への就農希望者の情報共有を進めることで、市町村の枠を超えた就農支援策を展開することである。

JAでは09年に出資法人「市田柿本舗ぶらう」（以下「ぶらう」という）を設立し、離農や規模縮小する農家から園地を借り受けることで市田柿の生産維持に貢献してきた。しかし、ぶらうでの園地の引受けも限界を迎えつつあることから、17年に独自の研修制度をつくり、市田柿と夏秋キュウリの複(注4)合経営での新規就農を進めるようになった。

本稿では、JAでの研修を通じてブドウ園地を継承したA氏の事例を紹介する。

A氏はぶらうでの研修の1期生である。研修は2年間で、当時の研修カリキュラムは、1年目がぶらうでの集合研修、2年目には、農家の生活やタイムスケジュールを知ってもらうことを目的とした短期の農家研修を2～3回実施していた。農家研修は行きたい農家を研修生が選択し、そこで研(注5)修を受けるといったものであった。

JAは「市田柿と夏秋キュウリを3年やって、経営が安定してきたら、ほかの品目をやればよい」と指導しており、様々な品目での研修を勧めていた。A氏は「将来的にブドウをやりたい」と考えており、2年目

の研修でブドウ農家での研修を受けることとなった。

A氏はブドウ農家での研修を通じてブドウづくりへの思いを強めていった。ちょうど時を同じくして、研修先とは別のブドウ農家（B氏）がJAに「体調を崩していて、将来的に廃業したい」という相談を持ち掛けた。

A氏の思いが強かったことやB氏の園地の条件が良かったことから、JAはA氏に市田柿とブドウ作での就農を勧めるようになった。B氏もJAのもとで研修した人ということで、A氏を信頼してA氏の研修修了時に農地を貸し出すことにした。

B氏の園地は35aあり、貸し出す園地はそのうちの15aであった。農機具については、B氏が所有する一式の農機具を賃貸借することになった。

A氏はぶらうでの研修が修了した20年4月(注6)に就農したが、先述のとおりブドウ作農家での研修は研修2年目の短期研修のみであったため、JAでは技術指導員が重点的にバックアップする体制をとっている。また、B氏からもアドバイスを受けながら、ブドウ栽培に取り組んでいる。販売については、B氏の持つ販路を利用できたが、A氏は栽培に集中できることや、研修と就農後のフォローでのつながりからJAを利用している。

また、住居に関しては園地の近くにあった空き家を購入して移住している。A氏が購入した家がJAの組合長の家の近くであったことから、組合長が地域との橋渡し役となって、A氏の地域への溶け込みを支援し

ている。

以上のようなJAや組合長からのバックアップがあることも、B氏からの信頼獲得につながっている。

A氏は1年目から管内でも品質の高いブドウを栽培しており、周辺のブドウ農家からも期待される存在になっている。また、B氏はA氏の就農後2～3年のうちに離農する意向であり、離農後は残りの園地と農機具もA氏に引き継がれることが見込まれている。

(注4) 南信州・担い手就農プロデュースの具体的な仕組みについては、全国農業会議所・全国新規就農相談センター(2021)参照。就農希望者の希望品目によっては、就農プロデュースが入り口となった後、各市町村で整備された研修制度を利用することもできる。

(注5) 現在は、2年目もぶらうでの研修をおこなっている。

(注6) 就農初年に収穫するブドウのための作業として、実際には19年冬のせん定から就農する園地での作業を開始している。

(2) 埼玉県大里農林振興センター

—埼玉県熊谷市—

埼玉県熊谷市は深谷市、寄居町とともに大里地域を形成しており、県下最大の農業地帯となっている。大里地域の農業産出額は403億円(19年)で、県内の農業産出額(1,678億円)のうち約4分の1を占めている。

大里地域内でも熊谷市は米麦の二毛作地帯であるが、ネギやニンジンなどの野菜産地も形成されている。

また、同地域は県内でも新規就農者が多く、毎年60人前後が新規就農している。うち約30人が新規参入者となっているが、その多くは深谷市を中心とした畑作での就農

であり、米麦の主穀作では後継者不足と高齢化が進んでいる。

主穀作では今後10～20年で担い手農家の離農が想定されるため、大里農林振興センター(以下項内「振興センター」という)では、主穀作での次世代の担い手確保に向けて、18年から第三者継承を進めている。主穀作で第三者継承を進めるのは、土地利用型農業では、独立就農よりも大規模で始められる第三者継承のほうが就農後の経営を安定させることができるという理由からである。

第三者継承の推進をするにあたって、振興センターでは、まず農家の離農意向を把握している。農協と情報を共有するほか、農業委員会の総会や広報誌でも第三者継承をPRして、移譲希望者の情報を収集した。

21年6月現在、市内で2件の第三者継承事例と1件の継承中(併走期間)の事例が実績としてある。本稿では市内で最初の第三者継承事例を紹介する。

本事例は移譲者であるD氏が18年に振興センターに相談したのをきっかけに始まり、翌19年1月に継承が完了したものである。

D氏は米麦二毛作で耕地面積22haと熊谷市内でも大規模な農家である。D氏には息子がいるものの、農業後継者ではなく他産業に従事している。継承者であるC氏は熊谷市の非農家出身者で、D氏の知り合いの野菜作農家で働いていたが、16年からはD氏のもとで従業員として雇われていた。

D氏はC氏への経営継承を考えていたが、具体的な進め方や手続き、経営資源の継承

方法が分からず、振興センターに相談した。振興センターは、この相談をきっかけに推進担当者を配置し、継承までに必要な手続き等をD氏、C氏とともに進めていった。

経営資源の移譲は賃貸借によっておこなわれている。農地はもともと借地であったことから、D氏はC氏とともに地権者1人1人に挨拶に行き、契約を更新してもらった。

農業機械などの有形の経営資産は、就農時の資産取得の費用を抑えるために、減価償却費をもとにC氏がD氏から借りるかたちで引き継がれている。この減価償却費の算定は、D氏が普段から相談している税理士^(注7)がおこなっている。また、償却済み資産は無償でC氏に譲渡されている。

D氏は水稲については業者への販売を主としており、販売先はC氏が引き継いでいる。麦は農協に出荷されており、こちらもC氏が引き継いでいる。

また、D氏は移譲後もアドバイザーとして経営に関わり、継承後3年間は経営管理や販売管理の支援をすることになっている。

そして、以上のような経営継承の条件を記載した継承の合意書を、C氏、D氏、振興センターで作成し、18年12月に関係者を招いた締結式を大々的に開催している。これは、継承に向けた当事者の意識を高めるためにおこなわれたものである。

継承後は、振興センターをはじめとした関係機関の職員が頻繁にC氏のもとに通って経営のフォローアップをしている。ほかにも若手の農家を集めた集合研修を開き、

経営分析手法の学習やネットワークづくりへの支援もおこなっている。

農業委員会の総会や広報誌で第三者継承を広くPRしていたことから、地域農家の理解も早く進んだ。すでにC氏のもとに農地が集まり始め、21年6月現在の経営規模は25haまで拡大、従業員を1人雇うまでになっている。

大規模での就農だったことから、所得要件によって農業次世代人材投資資金^(注8)は受けていない。公庫の青年等就農資金以外に借入れは利用しておらず、就農開始当初から担い手農家と目される経営になっている。

(注7) 振興センターでは法人化推進の一環として、事前に登録された税理士の派遣をおこなっており、第三者継承に関する相談もおこなうことができる。

(注8) 新規就農者の支援を目的に交付される資金。就農前の研修を後押しする「準備型」(2年以内)と、就農直後の経営確立を支援する「経営開始型」(5年以内)がある。12~15年度は「青年就農給付金」という名称だった。

(3) 庄内梨園流動化促進協議会

—大分県由布市—

大分県由布市庄内町は明治期以降100年以上の歴史のある梨産地であり、現在も県内第2位の産地である。また、大分市という消費地に近い地理的要因から、梨の販売は消費者への直販が主体で、由布市と大分市を結ぶ国道210号線沿いに直販所を持っている農家も多い。

近年は農家の高齢化や樹木の老木化、施設の老朽化が進み、梨の生産量も減少している。しかし、市場や農協を経由しない直販主体の産地であることから、地域内で課

題を共有したり、一丸となって課題に取り組んだりすることが難しい産地であった。ただし、個々の農家は産地の将来に危機意識を持っており、普及員などには今後の産地を危惧する声や離農の意向が届いていた。

以上の事情を背景として、産地再興に向けて、地域の課題を共有・議論し、解決のために活動する場として、「庄内梨園流動化促進協議会」が14年7月に設立された。協議会の設立は県の中部振興局が中心となり、市の農政課、農業委員会、農協、生産者代表が参加している。

協議会の役割は、①課題の明確化、②産地の経営・園地状況の整理、③就農希望者の募集体制の整備、④研修制度の整備、⑤ワンストップ相談体制の整備の5つである。既存農家への園地の流動化も進めているが、新規就農支援（第三者継承支援）が大きな役割である。

協議会設立以降、14人が就農し、市内（由布市）の梨園地の15%以上を新規就農者が経営するにいたっている。

協議会では、16年に産地内の全梨農家を訪問、全園調査を実施し、園地の状況や経営者の年齢、後継者の有無などを確認した。その結果、75歳が離農の目安となること、10年後までに半分以上の園地が廃園になる可能性が高いことが明らかとなった。

協議会では、園地と樹木、農機具、販路などを含めて新規参入者に移譲する第三者継承を進めることにした。

就農希望者については、離農予定者の意向を確認したうえで募集をかけている。後

述のように研修後1年以内に就農しなければならぬので、離農予定の農家と移譲の時期について覚書を交わすこともある。

他方、就農者募集時点で就農地が確保されていることから、希望者に対して園地・樹木の状態や就農後の経営のシミュレーションといった情報提供が可能となっている。

就農希望者はまず、市が選定した就農コーチのもとで1～2週間短期研修をおこなう。研修後、本人の就農意思の確認と研修先の農業者による評価を受けて、さらに1～2年の長期研修に移行する。

長期研修期間中に園地の引継ぎや融資の手続きを進め、研修修了時か遅くとも修了後1年以内に園地を引き継げるようにしている。^(注9)

引継ぎの方法は賃貸借か売買でおこなわれる。どちらが選択されるかは移譲者の希望が反映されることが多く、売買による引継ぎの希望が多い。引継ぎの金額は樹木の状態や機械の有無、直売所の有無によって異なる。金額は移譲者が算定した後、県の農業公社等が持つ情報を参考にしながら、協議会も含めた当事者間での協議・合意で決められる。購入資金については、公庫の制度資金を利用することが多い。

継承者に経営を委譲した後、移譲者は継承者に雇われるケースや、ほかの農家に手伝いに行くケース、農業から引退するケースなど様々である。ただし、県では20年度から移譲者の栽培技術を引き継ぐため、移譲者が1年間新規参入者のアドバイザーになることで、月額2万5,000円の報酬が得ら

れる事業を始めている。

協議会が設立される以前、庄内地域では農家が個別に第三者継承をしようとしたものの、うまくいかず中断した例があった。協議会が設立されてからは、第三者継承への産地の理解も得られ、関係機関と生産者が協調して継承に向けた取組みを進めていることから、継承は成功している。

一方で課題として、就農後の早期経営安定が挙げられる。庄内地域では直販が主体のため、比較的小規模で経営が成立している。^(注10)継承後は、栽培だけでなく収穫後の出荷調整作業や販売も自らおこなうため、目標所得に応じた売り先と労働力の確保を進めるなど、経営者としてのスキルアップが必要となる。

(注9) 研修修了時期との兼ね合いで就農は4月1日となっている。しかし、就農前年の冬から就農地においても就農準備をおこなっている。

(注10) 平均的な経営規模は、県内最大の梨産地である日田地域の約半分と言われている。

5 耕種における第三者継承の特徴と仲介組織の役割

以下では、本稿で扱った3つの事例から見られる第三者継承の特徴を整理したうえで、支援組織の役割について検討する。

(1) 耕種農業の第三者継承の特徴

まず、独立新規就農と比較した第三者継承の特徴として以下の3点が指摘できる。

第一に、第三者継承は移譲者の離農を伴うため、その取組みは移譲者の離農意向に

合わせて始められている点である。

独立新規就農は、すでに空いている農地や、地域農家の規模縮小によって耕作されなくなる農地への就農もできるため、支援事例においても、毎年一定の人数を受け入れて就農させることが多い。本稿の事例でもJAみなみ信州のぶらうでの研修はそれを意図している。

しかし、第三者継承の事例は農家からの相談や離農意向の調査をきっかけに始まり、制度化して定期的に一定人数を受け入れることができない。JAみなみ信州や熊谷市の事例では、離農の相談をきっかけにケースバイケースの対応がとられており、由布市の事例でも地域農家の離農意向に合わせるかたちで研修生の募集がかけられている。

第二に、第三者継承では就農先があらかじめ決まっているため、継承希望者の募集時に、就農する農地や経営内容に関する情報提供が可能となっている点が挙げられる。新規就農において就農地の確保は大きな課題として指摘されているが、第三者継承ではこの点に関して、就農希望者の不安を軽減することができている。

由布市の事例のほか、JAみなみ信州の事例でも、ブドウ園地の状態について事前にJAが確認しており、こちらでも具体的な就農地に関する情報を提供することが可能になっている。

第三に、新規就農した継承者の経営規模が、就農時点で地域における専業農家の平均的な規模に達している点である。

由布市の事例では、就農後に栽培だけでなく出荷調整や販売の対応が必要になるものの、専業経営を成り立たせることができる規模での就農が可能となっている。また、熊谷市の事例では、地域の大規模担い手農家を引き継いでおり、継承初年度から経営を成立させる所得を上げることができている。

この点は独立新規就農と比較して経営開始時に規模が大きく、専業経営となるまでの期間が短いとしている先行研究と整合的である。

次に、事例から見られる第三者継承の進め方の特徴として2点指摘できる。

第一に、土地利用型農業での経営資源の引継ぎにおいて、賃貸借が積極的に活用されている点である。

一般的に農業への新規参入において、農地確保の困難さから土地利用型農業での参入はあまり進んでいない^(注11)。一方で、第三者継承では農地を確保でき、その規模も地域の専業経営と同程度であるため、土地利用型農業での新規参入の方法として期待できる。しかし、農業機械など引き継ぐ有形資産の規模も大きくなるため、資金力が劣る新規参入者が就農時の初期費用を抑える手段として、賃貸借が活用されている。本稿の熊谷市の事例でも、賃貸借が土地利用型農業の継承を容易にしたと考えられる。

また、第三者継承の対象となる家族経営では、家産と経営資産が未分離であることから、所有権の移転を伴わない対応がとられている側面もあると考えられる。この場

合、将来的には相続の問題が発生する可能性があり、所有権の移転か経営権の維持に向けた長期的な対応が必要になることが想定される^(注12)。

第二に、当事者や支援組織のほかにも資産の評価をおこなう専門家や周辺農家の理解などが必要となる点である。

移譲する資産の金額や賃借料の計算には、税理士などの専門家による客観的な評価が必要であり、そうした専門家の参加が求められる。また、独立新規就農と同様に、地域からの信頼も重要である。特に土地利用型農業の熊谷市の事例では、継承者をつれて地権者に挨拶回りをするなど、地域からの信頼を引き継ぐ工夫がおこなわれている。

以上のように、第三者継承は移譲者の離農意向に合わせる必要があるため、独立新規就農のように制度として実施することが難しい側面がある。しかし、新規就農で大きな障壁となる就農地確保の問題や専業経営にいたるまでの期間の問題を低減することができ、賃貸借によって取得費用を抑えることも可能となっている。

(注11) 全国新規就農相談センターのアンケート調査(16年度)では、回答した新規参入者(2,370人)の経営作物で最も多いのが、露地野菜(784人)、次いで施設野菜(610人)であり、水稻等は191人となっている。

(注12) JAみなみ信州や由布市の果樹作でも、賃貸借で継承した園地の将来的な相続問題への対応が懸念されている。

(2) 支援組織の役割

次に支援組織が果たしている役割について、支援の対象ごとに事例に即して検討していく(第2表)。

第2表 本稿の事例のまとめと支援組織の役割

		JAみなみ信州(注1)	大里農林振興センター	庄内梨園流動化促進協議会
作目		ブドウ	米麦	梨
第三者継承の実績		1件	3件(注2)	7件(就農実績は農家子弟を含めて14件)
本稿の事例における就農時の経営規模		15a(および市田柿)	22ha	0.8~1.2ha
就農時期		20年4月	19年1月	14年~20年
有形資源の継承方式		賃借(ブドウ作)	農地:借地名義の変更 農業機械等:賃借 (償却済みのものは譲渡)	売買、賃借
無形資産の継承	技術習得	・JA出資法人での研修、農家研修	・移譲者のもとで3年間雇用	・市が認定した就農コーチのもとで研修
	販路	・移譲者の販路を継承できたが、継承者はJAを利用	・移譲者の販路を継承	・移譲者の販路を継承 ・独自販路を開拓 ・農協を利用
	信用	・JAによる受入れ ・不動産の購入とJA組合長の橋渡し	・地権者などに後継者として紹介	・協議会による受入れ ・研修先農家による評価
支援組織の役割	地域での第三者継承の周知と情報収集	・担い手育成の取組みの継続	・第三者継承のPR ・離農意向農家の情報収集	・第三者継承のPR ・農家の経営状況・離農意向の把握
	新規参入者への就農支援	・募集と研修制度の整備 ・住居の確保 ・就農地の評価 ・就農後の技術指導 ・経済事業の利用	・就農後の技術・経営研修	・研修制度の整備、就農希望者の募集 ・ワンストップの相談体制 ・就農後の研修、ネットワークづくり
	経営継承への支援	・賃借料水準への助言	・当事者の意見の調整 ・賃借料水準の算定(必要に応じて税理士を派遣) ・経営継承合意書の作成と締結式の開催	・譲渡価格、賃借料水準の算定(県の農業公社と連携)

資料 ヒアリング記録および提供資料をもとに作成

(注)1 JAみなみ信州の就農スキームは、本来「市田柿と夏秋キュウリによる独立就農」を目指すものである。

2 本稿の事例は3件のうち、最初に取組みが実施された事例である。

a 地域での第三者継承の周知と情報収集

前項で述べたとおり、事例となった第三者継承の具体的な取組みは離農意向によって開始されている。離農と継承のタイミングを合わせるためには、離農前から第三者継承に取り組む必要があるため、支援組織では事前に地域農家に対して第三者継承という継承方法を周知し、離農意向に関する情報収集を進めておく必要がある。

本稿の事例でも、熊谷市の事例では、農業委員会の総会や広報誌を使ってPR活動

を続けていた。また、由布市の事例では、産地の危機感の共有から始まり、管内の農業経営者の現状や離農の意向についての情報収集をしていた。

JAみなみ信州は、以前から出資法人で園地を引き受けたり、管内市町村を巻き込んで、担い手の育成・確保に取り組んだりといった活動をしており、離農に関する情報を継続的に収集していた。

こうした活動が背景にあって、離農意向を持つ農業者がそれぞれの機関に相談して、

第三者継承を選択したと考えられる。

b 新規参入者への就農支援

次に継承者である新規参入者を支援する役割である。JAみなみ信州や庄内梨園流動化促進協議会では、新規就農に向けた研修制度を整えており、第三者継承の事例もそれを活用したものとなっている。住居に関しても、支援組織がワンストップ窓口となって行政につなぐことで、空き家等の情報を提供している。

熊谷市の事例では、現在までのところ、移譲者が自身のネットワークのなかから継承者を見つけており、継承者は従業員として働きながら技術を身に付けている。このため、技術研修や住居確保などの支援は必要とされていない。しかし、今後は移譲者のネットワークの外からも人材を確保する必要が出てくる可能性があり、新規参入者への支援は第三者継承を進めるうえでの課題として認識されている。

また、就農後の技術や経営に関わる支援として、地域の若手農業者との集合研修や、支援組織のメンバーによるフォローアップがある。第三者継承は経営開始時の経営規模が大きくなるメリットはあるものの、それだけ求められる営農技術も高くなる。そのため、就農後も継続的な支援が求められている。加えて、就農者同士や地域の農業者とのネットワークづくりによる地域への溶け込み支援も重要である。

さらに、以上のような支援の存在は、移譲者の安心感につながっていると考えられ

る。つまり、支援組織による人材の選定や技術習得によって、一定の質を持った人材を確保できる。また、住居の確保や就農後の支援などは、移譲者の負担を軽減する効果がある。

c 経営継承への支援

最後に、経営継承に向けた支援である。経営継承に向けては、移譲者と継承者の信頼関係の構築が重要であると指摘されている。信頼関係の構築には経営に対する意見の調整や、利害が対立する際の調整が求められる。この点についての支援組織の役割を事例に沿って検討していく。

まず意見の調整については、各事例で支援組織のメンバーが継承前から移譲者と継承者の相談窓口となっている。意見が対立した場合も直接言い合うのではなく、支援組織が間に入ることでお互いの意見の調整をすることができている。

次に、当事者の利害の調整として、継承計画の策定が挙げられる。これは、継承計画は継承に関する諸条件（特に有形資産の移譲の条件）や実施時期を明確化したものであり、その策定に向けては両者の利害調整が不可欠だからである。

有形資産の移譲に関する条件について、移譲する資産の選定や、移譲を売買でおこなうか賃貸借でおこなうかは、移譲者の意向によって決められることが多い。一方で、その資産の金額的な評価は、当事者間の交渉と合意によって決められる。合意までの交渉では専門家による資産の客観的な評価

が必要で、支援組織にはこうした専門家との連携が求められる。

由布市の事例では参考となる過去の資料を多く持っている農業公社と連携することで、客観的な額を提示し、両者の合意のもとで資産の移譲がおこなわれている。大里農林振興センター（熊谷市）でも、必要に応じて税理士を派遣できる体制になっている。

経営継承の実施時期については、移譲者と取決めを交わすことが重要となる。特に研修制度を整えている場合では、研修修了と同時に就農できるようサポートする必要がある。第三者継承の実施には移譲者の離農が必須であり、支援組織には移譲者の翻意によって継承者が不利益を被らないよう、^(注13) 離農に向けた働きかけが求められる。

事例でも、経営継承合意書の作成や移譲の覚書などの書面による確認が実施されている。加えて、締結式の開催や地域への橋渡し役を通じて周辺の農家に第三者継承が進んでいることを周知するなど、継承に向けて移譲者と継承者双方の意思を強めるための工夫もなされている。

以上、第三者継承に向けて支援組織は様々な役割を担っている。一般的な事業承継支援では、支援組織には上述のcで指摘した役割が求められる。しかし、農業の第三者継承では農地のある地域からの理解が必要になることや、継承者が新規参入者であることからaやbで指摘した役割を果たすことが重要である。

(注13) JAみなみ信州の事例では、移譲者が完全な離農をしておらず、継承者の経営開始後も支援

が求められている。

おわりに

本稿では、第三者継承の支援組織に着目して、その役割を検討してきた。

農業後継者の不足が進むなかで、農地の確保が可能で專業経営として成立するまでの期間が短く、地域農業の維持・拡大も期待できる第三者継承は、今後ますます重要になると考えられる。

そして、第三者継承には当事者だけでなく、地域の理解や支援組織の活動が必要不可欠になっている。とりわけ支援組織は、移譲者も含めた地域、継承者となる新規参入者への目配りや、経営継承に向けた手続きといった幅広い内容での支援が求められる。

特に、第三者継承を進めるうえでは、まず地域内で第三者継承という選択肢について理解を深めてもらうことが重要である。

近年では農業以外の中小企業でも後継者不足が課題となっており、中小企業庁は「第三者承継支援総合パッケージ」を公表して事業承継を進めようとしている（中小企業庁（2019））。しかし、この支援総合パッケージは対象が企業または事業であり、「地域」という視点は出てこない。ここが農業の第三者継承と異なる点で、農業の第三者継承では「事業の承継」とともに、「地域農業の継承」として地域を巻き込んで取り組む必要がある。熊谷市の事例では、継承者は継承後も農地を集積しており、事業だけ

でなく、地域農業の維持にも貢献していると言える。

ただし、第三者継承の取組みは離農者の意向に合わせて単発的に進められていることが多く、各事例で関係者が手探りで対応している。第三者継承の進展に向けては、さらなる事例の蓄積とその共有が求められるだろう。

<参考文献>

- ・和泉真理 (2018)『産地で取り組む新規就農支援』(板橋衛監修) 筑波書房、JC総研ブックレットNo.23
- ・岩佐宏明 (2016)「農業経営継承事業の制度について」『農業と経済』第82巻第3号、34～35頁
- ・梅本雅 (2016)「農業における第三者継承の進め方」『農業と経済』第82巻第3号、17～25頁
- ・梅本雅・山本淳子 (2009)「失敗事例に見る経営間事業継承の成立条件」『関東東海農業経営研究』第99号、79～84頁
- ・島義史 (2015)「農業の第三者継承における経営資源の継承と経営展開—全国新規就農相談センター『新規就農者(新規参入者)の就農実態に関する調査結果』をもとに—」『農業経営研究』第53巻第2号、49～54頁
- ・全国農業会議所・全国新規就農相談センター (2014)「新規就農者の就農実態に関する調査結果—平成25年度—」

- ・全国農業会議所・全国新規就農相談センター (2017)「新規就農者の就農実態に関する調査結果—平成28年度—」
- ・全国農業会議所・全国新規就農相談センター (2021)「JAが中心となり地域全体のリソース活用 多様な受け皿を用意」『地域における新規就農者の受入体制に関する事例調査報告書』24～33頁
- ・全国農業協同組合中央会 (2018)『JA新規就農者支援対策ハンドブック』
- ・高津英俊・片岡美喜・鶴川洋樹 (2020)「酪農の第三者継承における支援組織の役割と課題—都府県地域を事例として—」『農林業問題研究』第56巻第3号、93～100頁
- ・中小企業庁 (2019)「第三者承継支援総合パッケージ」
- ・山内庸平・東山寛 (2010)「組織型リレー経営継承方式による新規参入支援の新展開—北海道美深町を事例として—」『日本農業経済学会論文集』2010年度、105～112頁
- ・山崎政行 (2018)「農業経営の第三者継承における『併走』問題への対応—養豚個人経営と稲作法人経営の成功事例から—」『農業経営研究』第55巻第4号、9～14頁
- ・山本淳子・梅本雅 (2008)「新規参入者への円滑な事業継承に向けた経営対応の課題と方向—併走期間の観点から—」『農業経営研究』第46巻第1号、101～106頁
- ・山本淳子・梅本雅 (2012)「第三者継承における経営資源獲得の特徴と参入費用」『農業経営研究』第50巻第3号、24～35頁

(ながたに たすく)

