

第2章

農業法人における農業（野菜作農業（露地野菜））の現状と課題

2-1 農業法人の特徴

(1) 農業法人の社会的意義と役割

我が国の農業が抱える 1. 食料自給率の低下、2. 農業者の高齢化・農地面積の減少など、3. 農村の活力の低下といった諸課題に対応するため、平成 11 年 7 月にこれまでの農業基本法に代わり食料・農業・農村基本法が制定された。

この食料・農業・農村基本法では、食料の安定供給の確保、多面的機能の発揮、農業の持続的な発展、農地の振興の 4 つを基本理念としており、農業の持続的な発展に向け、経営意欲のある農業者が創意工夫を生かした農業経営を展開できるようにすることが重要であるとし、そのための施策の一つに農業経営の法人化の推進が明記されている。

法人経営には、経営管理能力の向上、対外信用力の向上、経営継承の円滑化等の経営上のメリットがあるとともに、農業従事者の福利厚生面の充実が図られ、新規就農の受け皿としても期待されている。

【食料・農業・農村基本法第 22 条】

食料・農業・農村基本法（平成 11 年 7 月 16 日）

（専ら農業を営む者等による農業経営の展開）

第 22 条

国は、専ら農業を営む者その他経営意欲のある農業者が創意工夫を生かした農業経営を展開できるようにすることが重要であることにかんがみ、経営管理の合理化その他の経営の発展及びその円滑な継承に資する条件を整備し、家族農業経営の活性化を図るとともに、農業経営の法人化を推進するために必要な施策を講ずるものとする。

(2) 農業法人の事業体の特徴

① 野菜類の作付けをしている農家以外の農業事業体数^{*1}

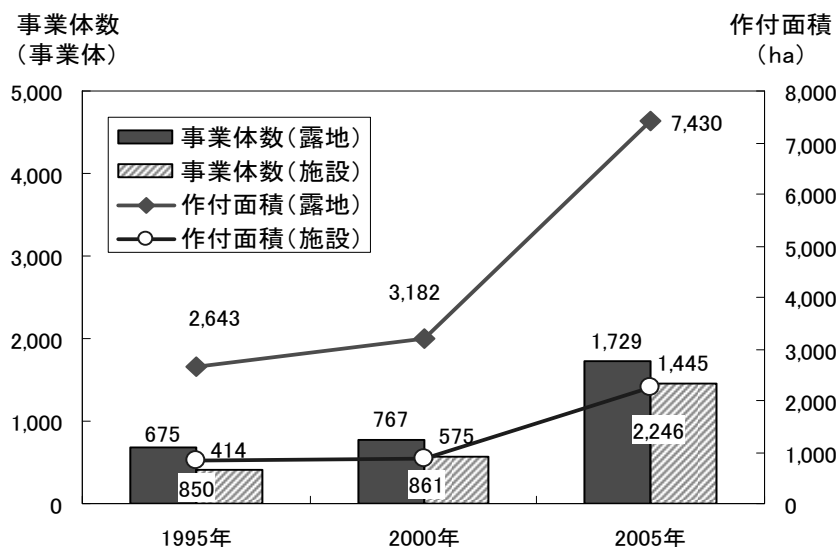
（図表 2-1、2-1 参照）

2005 年農林業センサスによると、販売目的で露地野菜の作付けを行っている農業経営体数は 439,599 経営体、その作付面積は 240,139ha であり、うち農家以外の農業事業体は 1,729 経営体（全体の 0.4%）、作付面積は 7,430ha（全体の 3.1%）を占めるに過ぎない。しかしながら、野菜類の作付けを行っている農家以外の農業事業体数は 2000 年比で 3.4 倍、作付面積では 2000 年比で 3.0 倍となっており、農家以外の農業事業体による野菜類の作付けが大幅な増加傾向にあることがうかがえる。（この間、販売農家の野菜類作付けについては、経

^{*1} 統計の都合上、任意団体等法人ではない事業体を含む農業事業体の資料を分析している。また農業事業体には農家が一戸で法人化している一戸一法人は含まれていない。

営耕地面積、農家数ともに減少傾向となっている。)

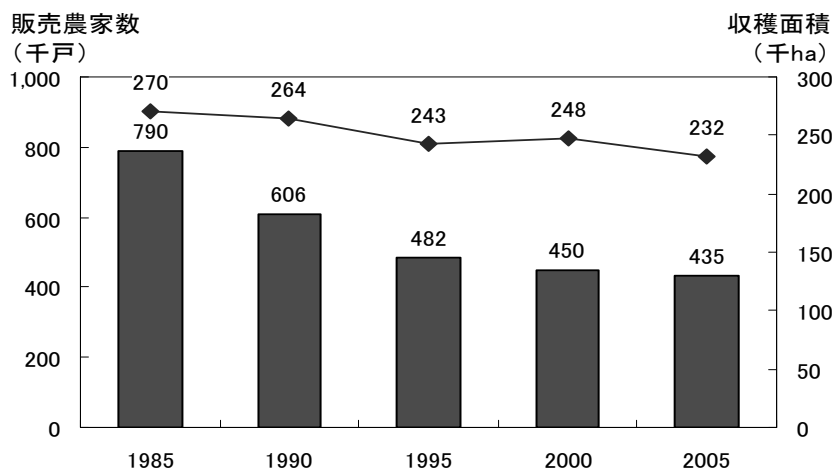
図表 2-1 野菜類を作付けしている事業体数と作付面積の推移



注：農家を除く

出典：：1995年、2000年、2005年農林業センサス

図表 2-2 露地野菜の販売農家数*1と販売用野菜の収穫面積の推移



出典：：農林業センサス(1985年から2005年)

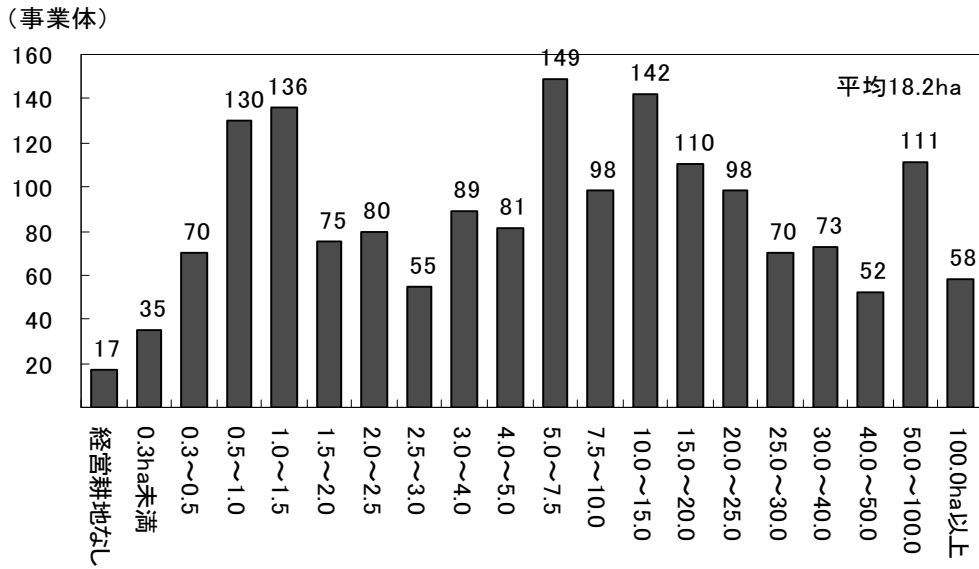
② 露地野菜の作付けをしている農家以外の農業事業体の経営耕地面積
(図表 2-3, 2-4 参照)

販売目的で露地野菜の作付けをしている農家以外の農業事業体の経営耕地面積をみると、平均規模は 4.3ha であるが、1.0ha 前後の事業体も多い一方で、5～20ha 規模の事業体も多く、100ha 以上といった大規模な事業体も見られる。

*1 販売農家： 経営耕地面積が 30 アール以上又は農産物販売金額が 50 万円以上の農家をいう。

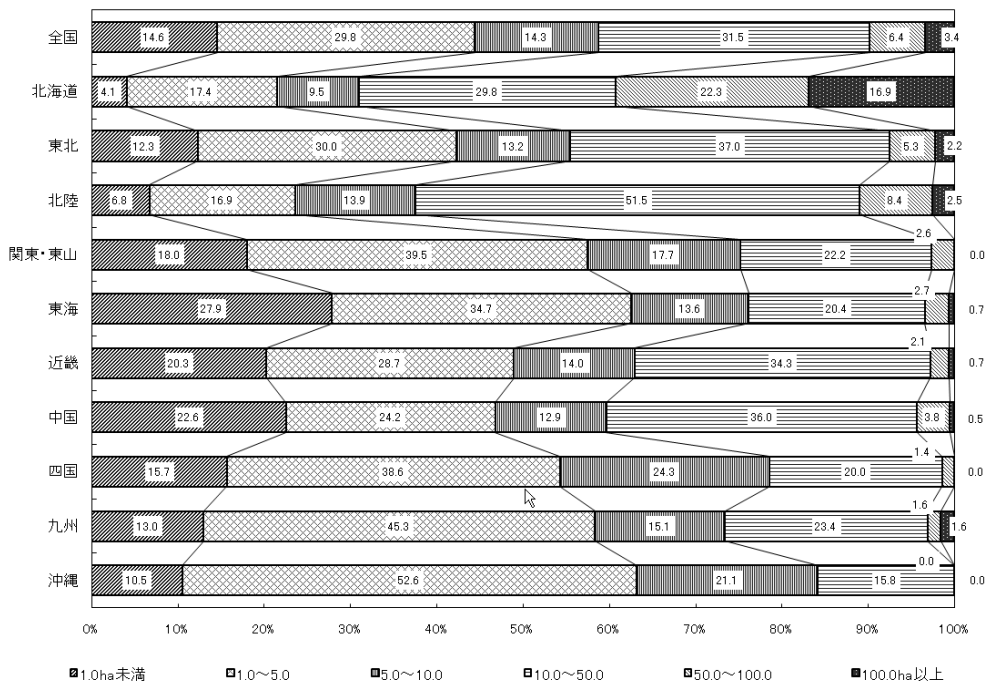
地域別に見ると、北海道では大規模な事業体の比率が高く、100ha以上の経営耕地面積となっている事業体が16.9%であり、平均作付面積は10.0haとなっている。ついで、東北地域や九州（特に南九州）で経営耕地面積が大きい。一方で、平均作付面積が小さいのは沖縄地方や、近畿地方、北陸地方となっている。

図表 2-3 耕地面積別露地野菜の作付けをしている農業事業体



注：農家を除く
出典：2005年農林業センサス

図表 2-4 地域別露地野菜の作付けをしている農業事業体の耕地面積



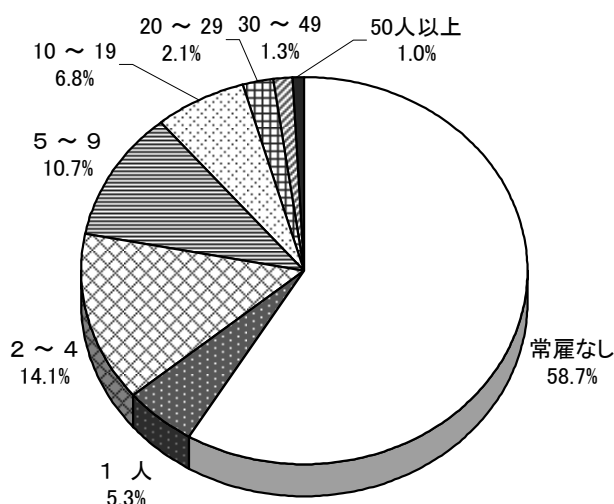
注：農家を除く
出典：2005年農林業センサス

(3) 従業員の構成

① 農家以外の農業事業体の従業員規模 (図表 2-5 参照)

農家以外の農業事業体全体 (野菜類の栽培を行っていない事業体を含む) のうち、従業員の常用雇用があるのは、41.3%である。常用雇用人数としては、2～4人、5～9人の事業体が比較的多い。

図表 2-5 農業事業体の従業員規模



注: 野菜類の作付けを行っていない事業体を含む
出典: 2005年農林業センサス

(4) 人材確保、定着の課題

我が国の農業全体としては農業従事者が減少しており、また農業従事者の多くが高齢者となっていることから、農業の持続的な発展のためには新たな就農者の確保を進めることが必要である。

しかしながら、農業は一般に重労働である上、自然条件や作物の生育に応じた作業を行う必要があるため他の産業よりも労働時間が長く、かつ農産物価格が低下していること等から所得が低いことが指摘されているなど、農業の魅力が低下していることが人材確保・定着の大きな課題となっている。

また、これまでの農家の子弟が就農するというパターンが崩れており、後継者がいないことから、農業生産の維持のみならず、農村の維持すら難しくなっている地域も見られる等、農業人材の確保・定着が課題となっている。

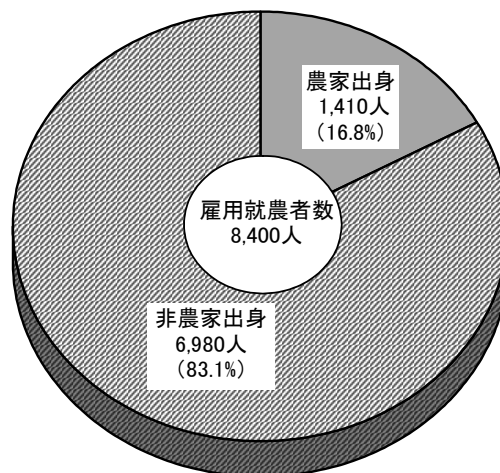
（5）人材育成の課題

農業はこれまで家族経営が大宗であったため、農業高校や農業大学校等の職業教育以外の場では体系的な人材育成は行われてこなかったが、農家子弟は家内労働の中で農業技術を身につけていくことが可能であった。その一方で、農家子弟以外の者が就農しようとする場合、農地の取得や資金の確保等が困難なことから、就農が難しい面もあった。

しかしながら、農業経営の法人化が進み、こうした農業法人に雇用される形での就農ルートが広がったことから、非農家出身であっても就農が容易になってきており、新規就農者のうちの雇用就職者が増加傾向であるとともに、その8割以上が非農家出身となっている。（図表2-6参照）

こうした非農家出身の雇用就農者の多くは、これから農業技術を身につけていこうとする者であり、雇用主である農業法人の経営者等には、こうした就農者を自らの農業経営で活躍できる人材として、現場で知識及び技能・技術を指導し育成する役割が求められている。

図表2-6 新規就農者のうちの雇用就職者



注：野菜類の作付けを行っていない事業体を含む
出典：平成20年新規就農者調査結果

2-2 業界を取り巻く環境の変化

（1）野菜作農業の市場動向

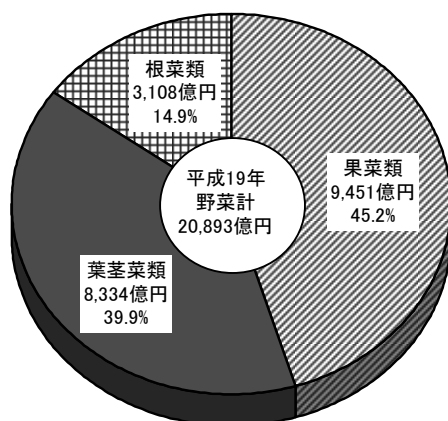
平成19年次の農業総産出額（野菜作）は20,893億円となっており、そのうち、果菜類が約45%、葉茎菜類が約40%、根菜類が約15%を占めている。（図表2-7参照）農業総産出額（野菜作）の推移をみると、平成2年に約2.6兆円でピークを迎えた後、平成17年まで減少傾向となっていたものの、平成19年までのところ、約

2.0兆円から2.1兆円で下げ止まりの様子がみられている。(図表2-8参照)

一方で、野菜の1人あたり消費量は減少傾向にあり(図表2-9)、2007年度では年間108.3kgまで減少している。また、野菜の輸入量は1980年度には50万トン以下であったが、冷蔵コンテナや空輸による輸送が可能になり、2000年度以降は300万トンを超える等(2007年度299万トン)長期的には増加傾向ないし横ばいとなっている。(図表2-10参照)

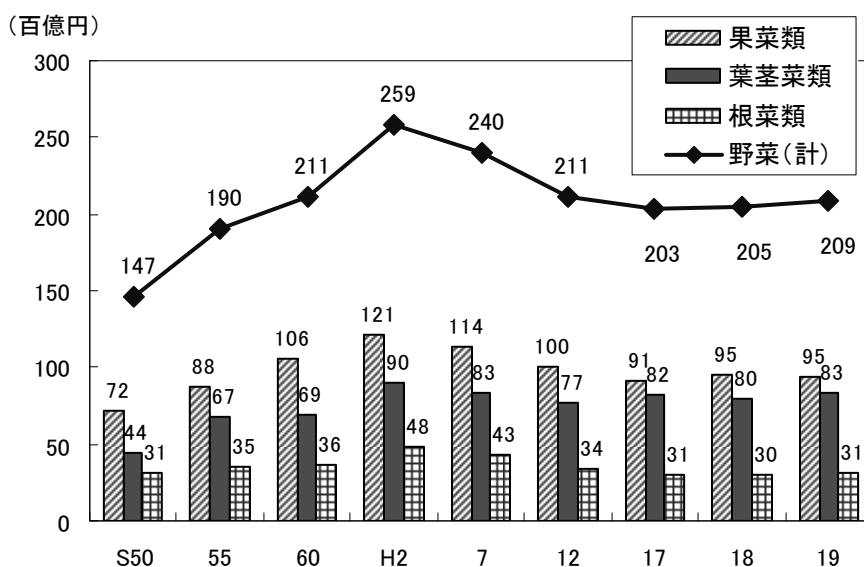
また、我が国から海外に輸出されている野菜はごくわずかであり、(2007年度で約1万トン)我が国は国際社会の中で一方的に輸入している状況となっている。

図表2-7 平成19年次の農業総産出額(野菜作)



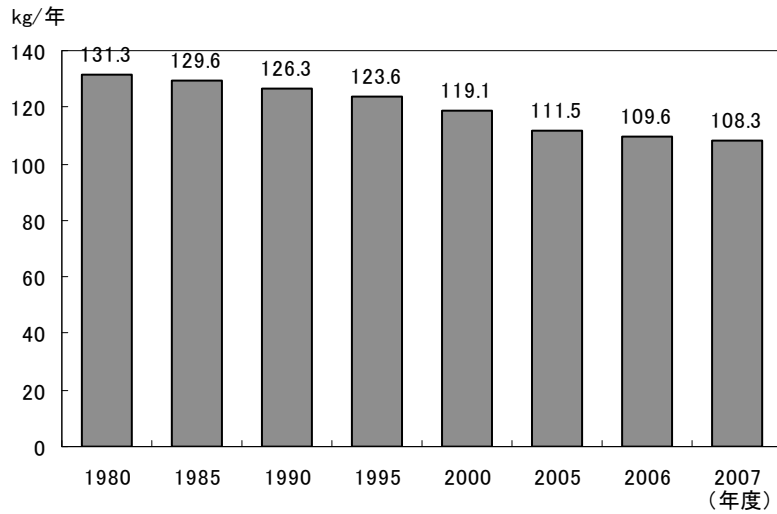
出典::生産農業所得統計

図表2-8 農業総産出額(野菜作)の推移



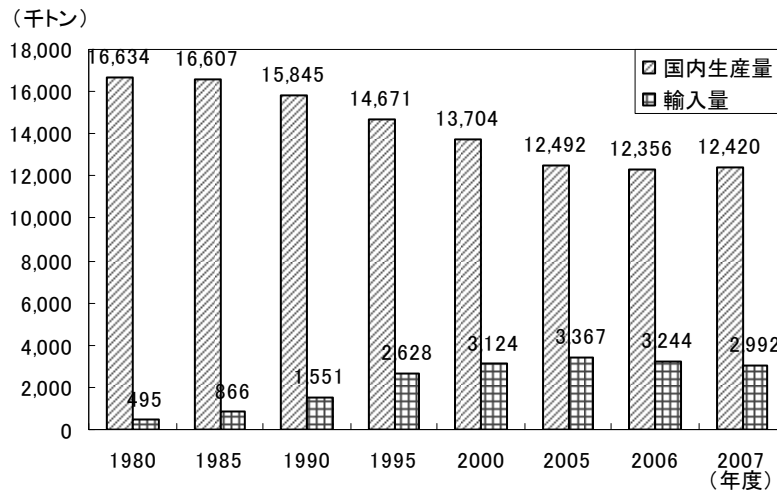
出典::生産農業所得統計

図表 2-9 1人あたり年間野菜消費量の推移



出典：食料需給表

図表 2-10 野菜生産量と輸入量の推移



出典：食料需給表

(2) 野菜需給変化への対応

野菜は健康な生活に必要な栄養素や食物繊維の供給源として重要であり、食育などを通じ、野菜の消費を進めている。しかし、野菜は天候や作柄による需給バランスの変化によって価格が大きく変化するリスクがあるため、野菜安定価格制度により、野菜農家の経営に及ぼす影響を緩和し、消費者への野菜の安定的な供給を図っている。また、業務用野菜のニーズに対応した国内生産・流通対策を推進している。

2-3 経営上の課題

(1) 収益性の確保

野菜作農業の収益性を高めるということは、作付けから販売に至るまでの工程の効率化や厳格なコスト管理が必要であると考えられる。そのためには、生産管理や財務会計・管理会計に関する一般的に企業が採用している手法が有効である。農家による家族型経営では、こうした取り組みが難しいのに対し、農業法人による経営では、各分野の専門家が組織的に分業しながら継続的に経営に当たることができる。

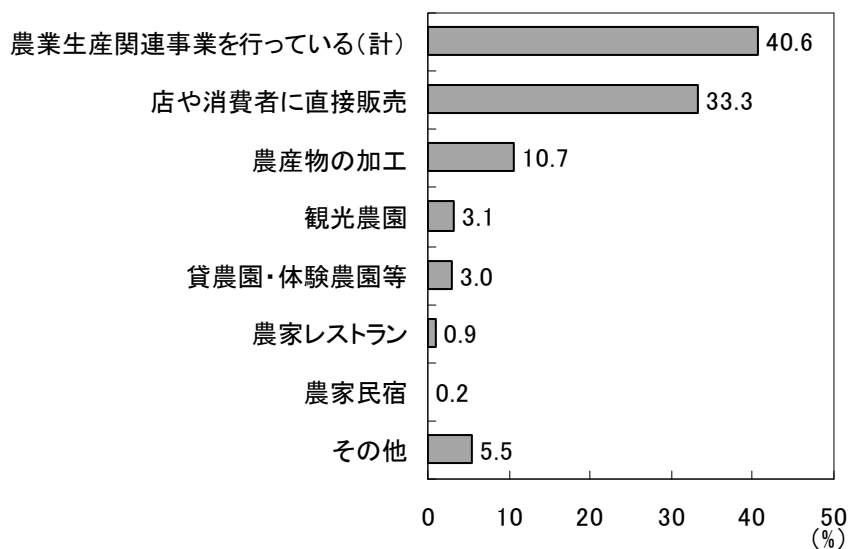
このような経営のためには、それぞれの部署での専門的かつ体系的な人材育成が必要であり、職務・仕事ごとに求められている技術・技能を明らかにして人材育成を行っていくことが必要である。

(2) 積極的な市場開拓

農業事業体のうち、作付け以外の農業生産関連事業を行っているのは約4割である。特に店や消費者に直接販売している事業体が全体の3分の1となっているほか、農産物の加工や農家レストランといった、加工・調理に関する事業、そして農園を活用して観光農園や体験農園を開く事業体もみられる。(図表2-11参照)

このような関連産業の市場開拓を進めることが、農業法人の経営上の課題となっており、そのためには、野菜の作付けだけでなく、それぞれの専門分野での技術・技能を磨いていくことが重要である。

図表 2-11 農業生産関連事業



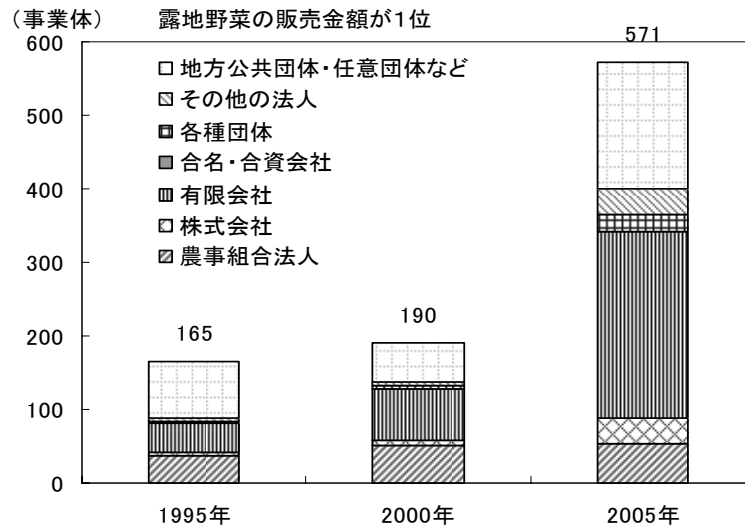
注:野菜類の作付けを行っていない農業事業体を含む
出典::2005年農林業センサス

（3）企業形態と経営戦略

露地野菜・施設野菜の販売金額が1位の農業事業体の企業形態をみると、露地野菜・施設野菜とも、株式会社・有限会社の増加が顕著である。（図表 2-12、2-13）

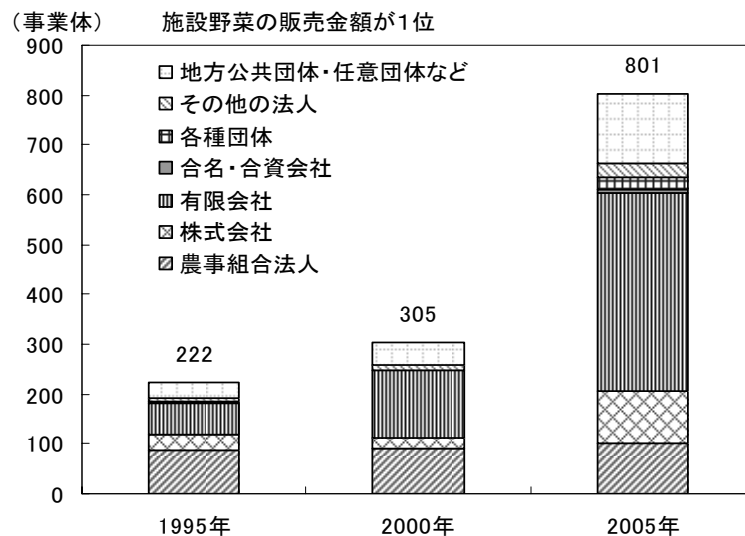
このような企業形態は、これまでの農家と比較して専門的・技術的な人材の育成が容易であるとともに、農家と違い、企業が存続していくためには、従業員の専門的な教育による攻めの経営が不可欠である。

図表 2-12 露地野菜の販売金額が1位の農業事業体



出典：：1995年、2000年、2005年農林業センサス

図表 2-13 施設野菜の販売金額が1位の農業事業体



出典：：1995年、2000年、2005年農林業センサス

(4) 技術革新・情報化への積極的対応

農業法人が成長を遂げるためには、持続可能な農業の推進、ナノテクノロジー、バイオテクノロジー、IT等を活用した計測制御手法を取り入れた作付けなど、付加価値の高い野菜づくりのために先端技術の導入を行っていくことが重要である。

また、消費者のニーズに的確に応じた、より一層付加価値の高い農作物の作付けにはIT等を活用した分析・集計や、生産管理が必要となってくる。

このような技術動向を研究・導入していくには、専門的知識を有する従業員の育成が欠かせず、基本的な作付けの研修にとどまらず、高度な知識・技能の習得に向けた人材の確保・育成が求められている。

2-4 職業生涯設計

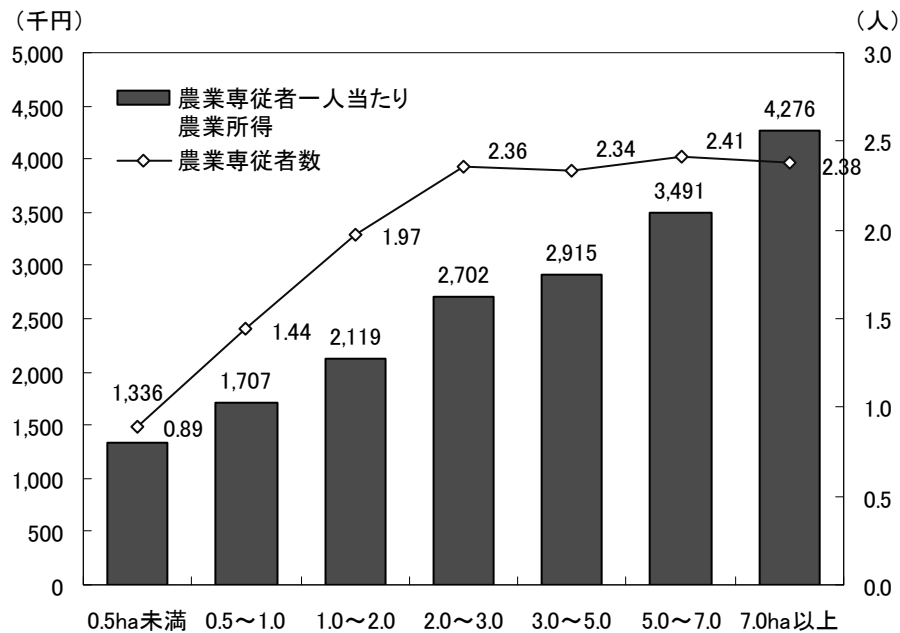
(1) 野菜作農業の作付延べ面積と農業所得

農作物の収穫量は、作付延べ面積と単収によって決まってくることから、農作物の価格にも大きく左右されるものの、作付延べ面積は所得と高い相関関係にある。2007年の農業経営統計調査結果（販売農家を含む）から作付延べ面積と野菜作農業の農業専従者一人当たり農業所得の関係をみると、作付延べ面積0.5ha未満の農業経営体では農業専従者一人当たり約130万円の所得であるのに対し、7.0ha以上では約430万円の所得となっており、作付延べ面積と農業専従者一人当たりの所得に正の相関関係が見受けられる。（図表2-14参照）

このことから、十分な作付面積が確保できた場合には、平均でも400～450万円程度の所得が専従者一人あたりに期待できると思われる。

しかし、一人当たりの従事可能面積には自ずと制約があることと、自らが作付面積を簡単に増やせるわけでないし、また、農業経営者として農作物の価格変動の見極めや異常気象等の対応と力量が問われてくる。そのため、今後は個人よりも法人（企業）が農業を支えていく時代になると思われる。

図表 2-14 作付延べ面積と野菜作農業の農業専従者一人当たり農業所得



出典：平成19年農業経営統計調査

（2）生涯キャリアイメージ

農業経営の法人化は、家族経営に比べ歴史が浅く、農業法人に長く勤務するといった生涯キャリアとして一般的な形態はまだできあがっていない。

このため、我が国全体の労働者の年齢・勤続年数と賃金の関係から、今後、野菜作農業法人に勤務する従業者が進む生涯キャリアのモデルイメージとしては次のようなものが考えられる。

まず、十分な技能を持たずに入職した場合、見習い期間も経ながら、徐々に農業技術を身につけていくこととなる。（この間は、自らの農業への適性を見極める期間ともなる。）

農業に必要な知識や技術を修得するために必要な期間は作物によっても異なり、かつ経験も重要な職業であるため、生涯にわたって知識や技術の蓄積が求められる部分もあるが、基礎的な技術のある程度身につけた後は、農場の一部を管理する責任を任される等、生産部門でより上位の役割を果すことが求められるようになる。

また、生産部門での経験を積む以外に、農業法人によっては加工部門や販売・営業部門に従事したり、経営企画部門に参画していく等、農業法人の経営自体に参画していくことで、生産だけではない法人経営の多様なスキル・ノウハウを身に付けていく場合もある。

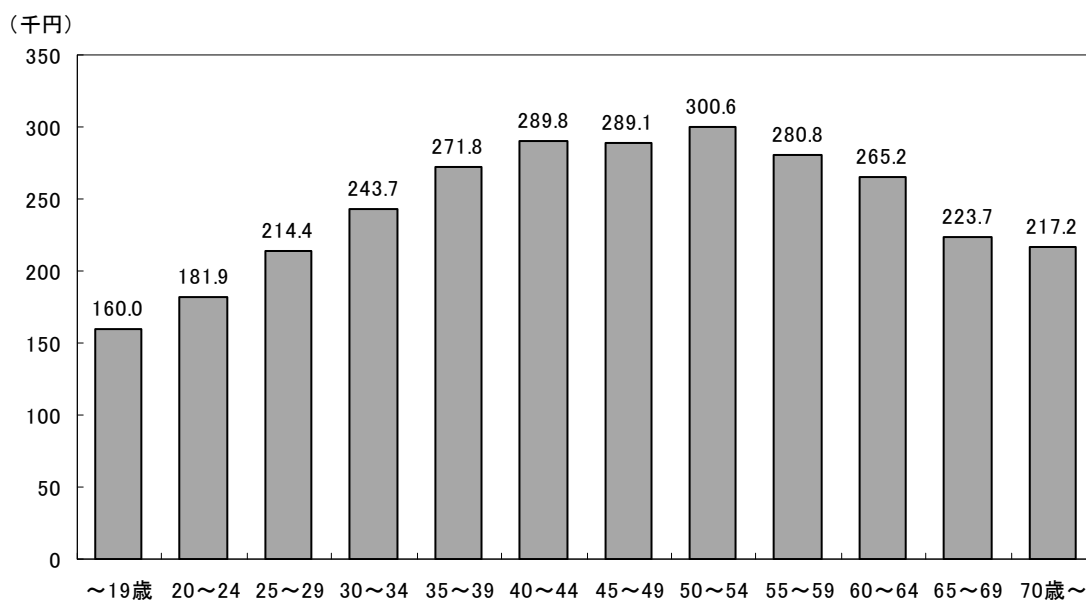
その後は、そのまま農業法人の基幹的職員や役員になってく場合や、親会社としての経営の多角化・農産物の安定供給・リスク分散等を目的として親会社との提携

関係を持った子会社を創設し、その経営を担っていくといった場合が考えられる。また、修得したノウハウを活かし、自ら独立した農業法人を立ち上げ、独立していくことも、考えられる。

なお、法人経営の一線を退いた後も、その経営ノウハウや生産技術・経験の蓄積を法人経営に活かしていくことが可能であるとともに、自ら農地を取得して個人経営にあった規模で野菜生産を行っていくことは生涯可能であり、法人経営時とは異なった特色ある野菜を地域の直売所で販売していくなど、生涯にわたり現役としてキャリアを重ねることが可能な職業の一つでもある。

こうしたキャリアに、我が国の全産業における年齢と賃金の関係（50 から 54 歳が最も高い富士山型）を当てはめてみれば、19 歳までの見習い従業者が 150 万円、その後従業員としてキャリアを積んでいく期間が 250 万円、経営に責任のある役割を担う 50 から 54 歳の従業時期に 600 万円の所得がある次のようなキャリアがひとつのモデルとして考えることができる。（図表 2-15、2-16 参照）

図表 2-15 我が国の全産業における年齢と所定内給与額（参考）



注：統計は全産業のものである
出典：平成 20 年賃金構造基本統計調査

図表 2-16 野菜作農業法人におけるキャリアイメージ

