ISSN 0387－3773

国際農林業協力



国際協同組合年

JAICAF

Japan Association for International Collaboration of Agriculture and Forestry

特集：外国人材と農業

農業における外国人材受入れの変遷とこれからⅡ
―技能実習から特定技能、そして育成就労制度へ―
IDACA の歩みと農業協同組合振興を通じた国際協力への貢献
香川県ファーマーズ協同組合による還流人材の育成
（株）ONODERA USER RUN における農業分野の特定技能人材育成・紹介事業について
黒潮流域圏の持続型社会形成に寄与する高度人材育成プログラム

Vol. 48（2025）
No. 2

公益社団法人
国際農林業協働協会

国際農林業協力　　目　次　　Vol.48, No. 2　通巻 215 号

巻頭言

成長戦略と協同組合
小林　寛史 …… 1

特集：外国人材と農業

農業における外国人材受入れの変遷とこれからⅡ
―技能実習から特定技能、そして育成就労制度へ―
八山　政治 …… 2

IDACA の歩みと農業協同組合振興を通じた国際協力への貢献
田山　博子 …… 13

香川県ファーマーズ協同組合による還流人材の育成
近藤　　隆 …… 21

（株）ONODERA USER RUN における農業分野の特定技能人材育成・紹介事業について
木村　　遼 …… 30

黒潮流域圏の持続型社会形成に寄与する高度人材育成プログラム
久保田賢・伊谷行・大島俊一郎・新保輝幸 …… 37

寄稿

リベリアから農業支援を問い直す
―農家組合が挑んだ精米機活用事業の成果と教訓―
西森　勇記 …… 43

本誌既刊号のコンテンツおよび一部の記事全文（pdf ファイル）を JAICAF ウェブサイト（https://www.jaicaf.or.jp）上で、見ることができます。

巻頭言



成長戦略と協同組合

一般財団法人アジア農業協同組合振興機関（IDACA）代表理事常務
小林　寛史

世界100ヵ国から集まった3000人の聴衆を前に繰り返された「フカル・セ・サムリディ（協力を通じた繁栄）」という言葉。

昨年11月、ICA（国際協同組合同盟）グローバル大会がインドで行われた。開会式で来賓挨拶をしたモディ首相が語った成長戦略のスローガンがこの言葉だ。そして、この成長戦略の担い手として、協同組合が明確に位置づけられているのだ。

一方、ニューデリーでのICAグローバル大会のスローガンは「協同組合が全ての人の繁栄を築く」。包摂性、エンパワメント、強靭さが鍵を握ると議論された。これら２つのスローガンの間に矛盾はない。

IT先進国、人口大国として知られるインドは、世界経済の成長センターとして中国に置き換わりつつある。しかし、農村の貧困は依然深刻で、インフラも十分でない。そうしたなか、インドの酪農協や肥料購買農協は、アジア地域で傑出したビジネスモデルとして高く評価されている。インド政府が農村経済開発のけん引役として農協に期待するのも頷ける。

モディ首相は「協力を通じた繁栄」を、企業家精神やリーダーシップ強化によって実現していくと抱負を語る。透明性の確保、ガバナンスの改善、新技術の導入を通じて女性や若者の力を引き出し、参加型の経済開発を実現する目論見だ。国を挙げて力を入れるIT・DX技術を、インフラや教育の立ち遅れが目立つ農村部に普及すれば成長は可能という見立てなのだろう。

少し古い話になるが、2003年にICA会長だったイヴァン・バルベリニ氏がIDACAを訪問し、記念講演の中で、「他の民間事業体と同じで、協同組合も効率性を求めないと成功しない。協同組合が健全に発展するには、組合員の連帯だけで何とかなるわけではない。協同組合原則を遵守した民主的経営というものが重要なのだ」と力説した。

このバルベリニ氏の言葉は、今でも新鮮に受け止められる。参加型の経済開発、持続可能な農村開発を協同組合を通じて実践していくとするモディ政権の戦略を、バルベリニ氏は20年前から先取りしていたようにさえ思える。

国連は2012年に続き本年を２度目の国際協同組合年（IYC）とした。世界の協同組合は、最新技術を活用することで、往々にして条件不利な立場にある人々（組合員）を繁栄に導くことができるはずだ。その触媒としての協同組合の潜在力に期待が高まる。

KOBAYASHI Hirofumi：Growth Strategy and Cooperative Movement.

農業における外国人材受入れの変遷とこれからⅡ
―技能実習から特定技能、そして育成就労制度へ―

八山　政治

はじめに

５年前の同タイトルの寄稿（国際農林業協力 Vol.42 No.2・3、2020 年２月[1]）で予測したように、我が国の外国人在留者数は 300 万人を大幅に超え（376 万人厚生労働省、2024 年 12 月末）、そのうち外国人労働者は 230 万人（厚生労働省、2024 年 10 月末）に達している。

「外国人技能実習制度」（以下、技能実習制度）は 32 年（農業は 25 年）が経過し、制度はいろいろと変遷してきた。また 2019 年からは、在留資格「特定技能」を創設して、熟練労働者の受入れが実施されている。

さらに今後、技能実習制度は発展的に解消し、新たに「育成就労制度」が議論されて決定、2027 年４月に施行予定となっている。これからも国内外のニーズや要請を受け、外国人材受入れの制度やルールはさらに多様化していくだろう。そこで農業分野の技能実習制度や特定技能制度の受入現状や課題、育成就労制度については「制度の在り方議論」の３ビジョンで、コメントしてみる。

筆者は技能実習制度が農業へ導入された 2000 年から２年間、５省共管（当初は４省共管）の財団法人国際研修協力機構（JITCO）[2] に出向し、農林水産省分野の外国人研修生・技能実習生受入れ事業に直接携わった。また 2010 年からは全国農業会議所で 15 年余、全国からの相談対応や各地研修会での講師、および受入れ事例調査等で、様々な現場や意見に接してきた。よって外国人材受入れ事業に実際関わってきた１人として、私なりの記述に精一杯努めたい。

１．技能実習制度の経過と概況（要約）

１）研修生から技能実習生へ

外国人研修生の受入れは、日本の海外進出企業等による現地社員教育などを原型とするが、1990 年からは在留資格「研修」による団体監理型の外国人研修生受入れも始まった。

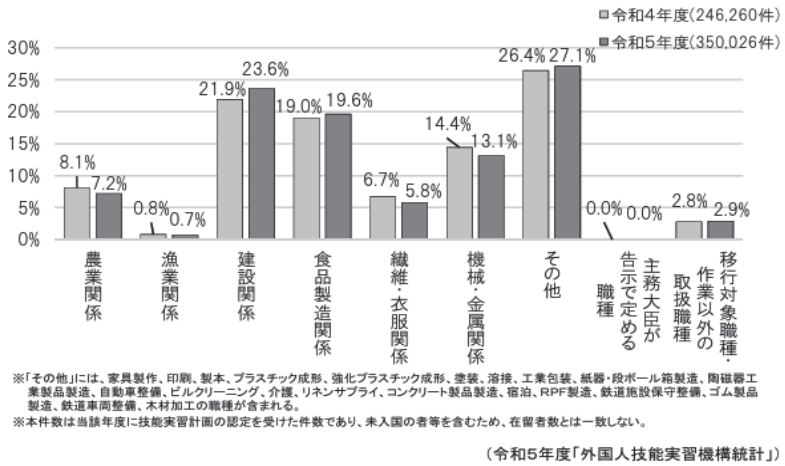
その３年後に在留資格「特定活動」で実務ができる技能実習が始まり、2000 年からは農業分野へも技能実習制度が導入された。そして 2010 年に在留資格「技能実習」が創設され、さらに 2016 年 11 月には技能実習法[3] を公布、翌年 11 月から現行制度が実施されている。

HACHIYAMA Masaharu：History of the Acceptance of Working Resources from Foreign Countries in Japanese Agriculture and its Future Ⅱ ―From Technical Intern Trainees to Specified Skilled Workers and Employment for Skill Development―.

[1] https://www.jaicaf.or.jp/fileadmin/user_upload/publications/FY2019/kyouryoku420203.pdf（2025 年８月５日アクセス）

[2] 当時。現「公益財団法人国際人材協力機構（JITCO）」https://www.jitco.or.jp/

[3]「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」



※「その他」には、家具製作、印刷、製本、プラスチック成形、強化プラスチック成形、塗装、溶接、工業包装、紙器・段ボール箱製造、陶磁器工業製品製造、自動車整備、ビルクリーニング、介護、リネンサプライ、コンクリート製品製造、宿泊、RPF製造、鉄道施設保守整備、ゴム製品製造、鉄道車両整備、木材加工の職種が含まれる。
※本件数は当該年度に技能実習計画の認定を受けた件数であり、未入国の者等を含むため、在留者数とは一致しない。

（令和5年度「外国人技能実習機構統計」）

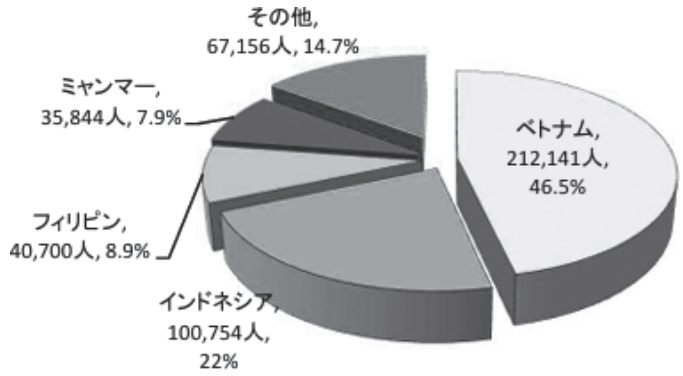


図１　職種別計画認定件数（構成比）
出典：出入国在留管理庁、厚生労働省

２）技能実習生受入れの概況

我が国の技能実習生受入れは、新型コロナ感染症拡大により一時減少したが、現在の実習生数は約 45.6 万人（2024 年 12 月、出入国在留管理庁、厚労省）となっている。職種別では、機械・金属と食品製造等が多く、農業は全体の１割弱を占めている（図１）。送出国は、ベトナム、インドネシアを始めとする東南アジア諸国や中国となっている。

農業分野の外国人労働者総数は、2024 年 10 月末で 5.8 万人余（2024 年 10 月、厚労省）となっており、農業の技能実習生は、3.8 万人（2024 年 10 月、農水省）が全国の農業現場で実習を行っている。新規入国者および上位号[4]への移行者は、茨城県を筆頭に関東、九州、北海道、東海、四国などに多い。

２．技能実習制度の趣旨と受入れの問題点

１）制度の趣旨

この制度は、その国の経済発展を担う人づくりを目的としたもので、我が国の国際協力・国際貢献の一翼を担ってきた。技能実習法に

[4]「第１号技能実習（修得）」、「第２号技能実習（習熟）」、「第３号技能実習（熟達）」の３段階。
[5] 2023 年度、機構の帰国実習生フォローアップ調査による。

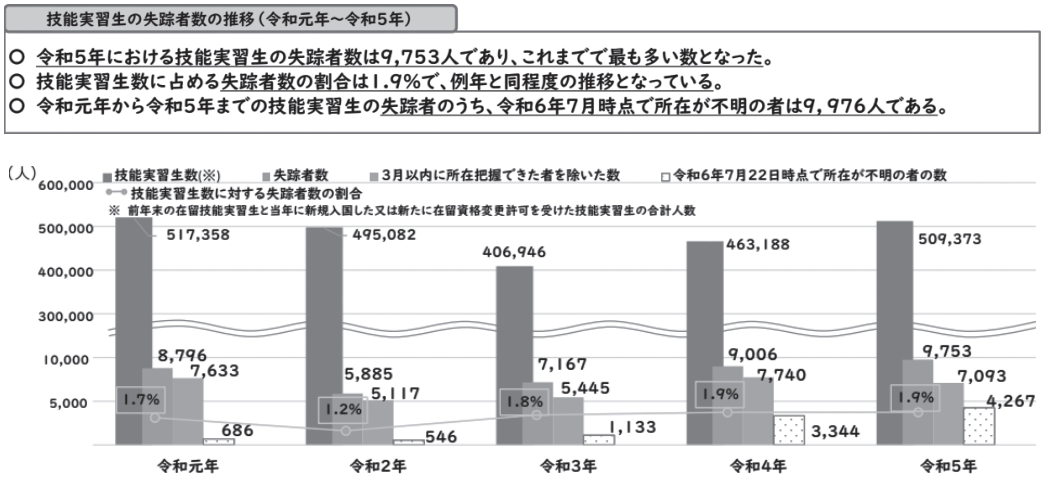


図２　技能実習生の失踪者数

出典：出入国在留管理庁

基本理念等を制定しており、実際に92.1%が、学んだことが役に立ったと答えている[5]。

一方で、実習生が産業労働力の一面を担ってきた現実は否定できない。法や制度趣旨の下、使用者と労働者の適正な対応が求められている。

２）受入れの問題点の発生

大半の受入れ機関は適正に運用しているが、一部に法令違反などが発生している。

①2023年に労働関係法令違反が認められた実習実施者は、厚生労働省労働基準局発表では、監督指導を実施した実習実施者のうち7602事業場（73.3%）となった。重大・悪質な違反により送検したのは19件あった。

②一方で実習生の失踪も増え続け、全職種で9753人となり、在留実習生総数に対し1.9%を超えている（出入国在留管理庁、2023年）（図２）。その内、農業関係は834人で、建設業に次いで２番目に多い。法務省はじめ各所管省庁は、失踪防止対策等を実施している。

これらの問題発生や失踪の背景には、受入れ側の制度不理解やコンプライアンス欠如、実習生側の母国での多額な借金等の存在を見逃せない。お互いの立場や責務を理解し、確実なコミュニケーションや実習に努めることが大切である。

３．技能実習法に基づく現行制度（ルール再確認と現況）

１）現行制度

①制度の適正化

技能実習法では、監理団体を許可制、実習実施者を届出制、技能実習計画（以下、実習計画）は実習生ごとに認定制とし、「外国人技能実習機構」（以下、機構）を新設した。

許可監理団体は、５年間受入れが可能な「一般監理団体」が57.8%と増え、３年間までの「特定監理団体」が42.2%となっている[6]。

また監理団体の指導のもとに実習実施者が

[6] 2173一般監理団体、1589特定監理団体を機構が許可（2025年７月24日）。

作成する実習計画は、各人・各号で認定を受ける[7]。計画認定後に、地方入管局への入国手続きとなる。一方で優良受入れ機関には第３号技能実習生の受入れ（２年間）や人数枠の倍増が認められる。

②実習生の保護強化

もう一つは実習生の保護強化であり、制度の基本理念や各機関の責務の下に、人権侵害等に対する禁止規定と罰則規定を定め、実習生からの相談体制等も整備している[8]。

そして実習実施者には、適正な雇用契約、実習環境の整備、実習生の技能習熟度に応じた賃金支払い[9]などが求められている。

２）団体監理型受入れの手順や各機関の責務

①農家等から要請を受けた監理団体が、送出機関と実習生受入れについて協定することから始まるが、許可監理団体には実習生への職業あっせん行為を認めている。

②技能実習１号から３号まで、原則は同一実習実施者において同じ職種・作業で行う[10]。入国直後に座学講習が義務づけられ、講習終了後に雇用契約と実習計画に基づき実習活動を行う。実習計画は、（半分以上の）必須業務と関連、周辺の各業務組み合わせで認定を受け、各号の到達目標を評価試験他で確認する[11]。

また、監理団体には、受入れ農家・法人（実習実施者）への３月に１回以上の定期監査の実施と、機構への報告が義務づけられている。このように団体監理型受入れは、監理団体の責任および監理の下に技能実習が行われている。

一方、実習実施者には、技能実習責任者の下に実習指導員と生活指導員の設置、認定実習計画の作成や実習指導が求められ、日誌等への実習記録が必要である。

③農業は労働基準法の一部規定（労働時間、休憩、休日等）が適用除外となっているが、この制度では労基法のすべてを遵守・準拠するよう、農林水産省は通知文[12]を発して統一的に指導している。また同省は、技能実習協議会を設置して、適正実施と情報共有に努めている。

３）受け入れる外国人材の変遷

受け入れてきた外国人材の推移を見ると、当初は在留資格「留学」を活用して外国人研修生受入れが始まり、留学生等と同じ視点での受入れを開始した。

その後、技能実習制度が始まり、雇用契約の下でOJTを通じた実務活動が可能となり、法律上は労働者として活動することになる。そして６年前からは特定技能制度で、即戦力しての熟練労働者受入れが開始されている。

つまり、勉学・非実務という域から徐々に労働者性を増し、我が国の労働力確保や人材育成の方向に変遷してきたと言える。それらを受けて、国の施策や受入れ側の意識も変化してきた。またこれまでに、東日本大震災や新型コロナ感染症等が発生し、外国人材の受入れにも大きな影響を及ぼした。

---

[7] 農業では、2023年度、技能実習１号が１万1603件、同２号が１万2606件、同３号が868件、機構から認定を受けた。

[8] 2025年４月現在、８ヵ国による母国語相談に対応（機構）。

[9] 技能実習１号、技能実習２号、技能実習３号の順に賃金が上昇。

[10] 実習継続困難時や技能実習３号移行時には、実習先変更が認められる。

[11] 農業では初級、専門級、上級の試験がある。

[12] 2000年と2013年に農林水産省が通知。

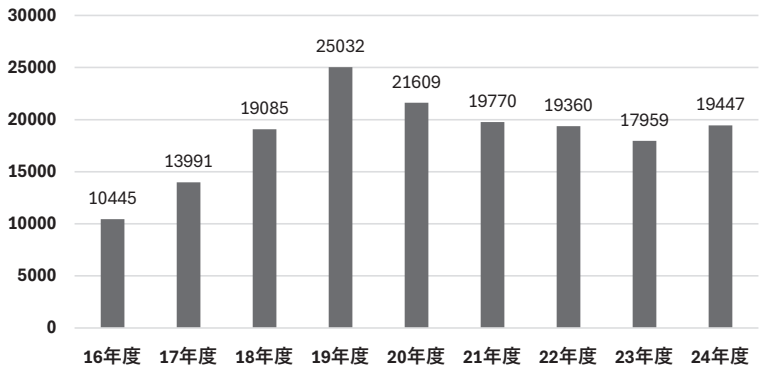


図３　農業技能実習評価試験受験者推移（再試験含む）

注：2024 年度は、技能実習初級受験者が 9192 人、専門級 9225 人、上級 1030 人となっている。

出典：全国農業会議所の受験者データ

４．農業での動向

１）農業の受入れ

実習生は選抜され､意欲を持って来日する。その期待に応えるべく、各受入れ農家・農業法人は、工夫や努力をしている。まずは、①農家と実習生とのコミュニケーションや信頼構築である。次に、②適正な労務管理、③実習生の賃金アップやモチベーション支援、そして④実習生のリフレッシュ対策や地域住民との交流支援である。

制度のルールを守り自らの信念のもと着実に実施していくことが、制度趣旨である国際協力や国際貢献へ通じるものと確信する。

２）農業での近年の動向

①農作業に加え、2017 年から農畜産物の製造・加工作業等も可能となり、農業六次産業化に取り組む農家等から歓迎されている。ただし自らの施設で行い、関連業務として全体の半分以下に納める必要がある。

②もう一つは、「農作業請負方式技能実習」が認められたことである。この場合、実習生への指揮命令権は雇用主である農協等（請負元）にあり、発注者の農家が指示を出してはならない。その適正運営のため、第三者機関による協議会設置が必要となっている[13]。

③また、農業技能実習評価試験の動向を見ると、着実な受験者数で推移し（図３）、茨城県をトップに、関東、九州、北海道、東海、四国などが続き、受入れ人数は耕種８割、畜産２割の傾向が続いている。受験義務化や第３号技能実習等で、受験者数は増加した。

３）農業受入れの実態

農業の技能実習生受入れパターンでは、団体監理型が大半で、事業協同組合経由が８割強、農協経由が１割弱、その他が１割程度を占めている。

農業分野での受入れに係る経費は、給与支払いや監理費等で概ね 300 万円程度／年が必要となるので、一定規模の農業経営体でなければ外国人材の雇用は厳しい。よりよい人材

[13]北海道、青森、茨城、佐賀、大分、熊本、宮崎、鹿児島等の各県で同協議会が設置された。

の確保を目指し、各農業者ともそれぞれ工夫して雇用維持や改善に努めている。

５．特定技能制度

１）在留資格「特定技能」の創設と運用

2019 年４月から実施されている特定技能は、「特定技能１号」と「特定技能２号」があり、１号は通算５年である。農業では耕種と畜産の分野で受け入れ、同一分野・区分内での転職も可能など、技能実習より柔軟な就労形態が認められている。２号特定技能外国人には熟練した技能や実務経験が求められ、在留期間更新の回数に上限はない。

そして制度の適切運用や情報共有などのため、農林水産省は「農業特定技能協議会」を設立している[14]。さらに 2023 年８月からは、新たに農業を含む９分野で新たに特定技能２号が開始された。

２）特定技能外国人の基準

１号特定技能外国人は、18 歳以上で健康であり、①日本語基礎テストなどの合格と、②各分野の技能水準等を技能測定試験で確認する。また、技能実習２号の良好な修了者及び３号修了者は、この試験免除で移行申請が可能となっている。

３）受入れ機関と登録支援機関

農業分野の受入れ機関の基準として、①過去５年以内に６ヵ月以上の雇用経験、②雇用契約が適切、③機関自体の適正性や支援体制等が求められる。

具体的に、1 号特定技能外国人に対しては、職業生活、日常生活および社会生活上の 10 項目の支援計画の作成と履行が義務化され、受入れ機関や登録支援機関は、支援責任者や支援担当者（各要件を満たせば兼任可能）を配置し、支援する必要がある。

さらに受入れ機関や登録支援機関には、契約の締結・変更・終了時など、定期や随時の出入国在留管理庁への届出が求められる。

現在の特定技能制度の運用状況は、特定技能外国人数が 28 万人余、農業分野は 2.9 万人余と増加し続けている（出入国在留管理庁、2024 年 12 月末）。

４）農業の受入れ形態と従事業務

農業の特定技能では、農業者等の直接雇用が原則だが、農協や農業者による事業協同組合などが、特定技能外国人の派遣業者となって実施することもできる。

特定技能外国人は、主として、①耕種全般の作業や、畜産全般の作業に従事することが必要で、②同じ農業者等の下での関連業務にも従事することができる。③ただし、耕種は栽培管理および畜産は飼養管理の業務が必ず含まれていることが必要である。

また派遣形態では、繁閑差や地域の寒暖差をもとに、農業の産地間リレー方式での特定技能外国人の雇用・運営も出ている。

５）農業技能測定試験

特定産業分野では、分野ごとに外国人材の能力を確認する。農業技能測定試験（全国農業会議所が実施）は耕種と畜産に分けて行い、必要な日本語試験も織り込む。試験は 60 分間で 70 問程度を、各国の公用語や英語にて CBT 方式で実施し、2025 年６月末現在で１号特定技能試験は日本と海外 12 ヵ国で実施

[14] 農林水産省本省や９ブロックの農政局単位等で設立されている。１万 934 の農業経営体が農業特定技能協議会へ加入し、増加中（2024 年 12 月末現在）。

調査ポイント	事例のポイント
受入れにあたり期待したこと	・**人手不足の解消** ・外国人は日本での就労希望があり、高賃金にも期待。
リクルート方法	・技能実習２号修了者が大半を占めるが、試験合格者も存在。 ・監理団体や登録支援機関から紹介を受けた機関が多いが、自前でリクルートした機関が着実に増加している。
雇用条件や雇用期間	・ほとんどが**直接雇用**であったが、**派遣形態**もあった。 ・**最大５年間雇用したい**と考えているが、当面は１年間とした受入れ機関と、３～５年間とした受入れ機関に二分された。 ・**時給制と月給制**に分かれるが、個人農家の増加に伴い時給制が増えている。 ・元技能実習をそのまま受け入れた受入れ期間は、全て賃金を引き上げていた。 ・１ヵ月の休日は４～５日が大半で、１日の休憩時間は1.5時間が多かった。
支援計画	・**支援計画作成は、登録支援機関に委託している場合が多い**が、自ら作成している受入れ機関も一定数あり、大規模経営体では増えている。 ・**給与や労働条件、税金や年金加入**、ゴミ出しなどの**生活ルール**の説明に力点。 ・用意した住環境は、職場から近い、スーパー等との距離、Wi-Fi 設備の完備、プライバシーの確保、生活備品の完備などに力点。
キャリアアップ	・**キャリアアップや能力向上の仕組みがある**ほか、導入を考えている機関は多い。 ・具体的には、作業員から現場リーダー、班長やマネージャーなどで、**能力に応じた手当の支給やボーナスの支給**もある。 ・**賃金昇給の導入**や検討している機関は多い。
受け入れた効果	・**労働力アップ、職場活性化、規模拡大、売上増加**、イメージ向上となっている。 ・**帰国者との交流を企画**している受入れ機関は多く、**事業提携を模索**しているところもある。
今後の受入れ動向	・**特定技能外国人を増やしていく**受入れ機関が圧倒的に多く、その意向がないところは少ない。 ・理由としては、**日本人労働者の確保が難しい**中、**スキルや意欲ある外国人材を即戦力として活用していく**姿勢が明確。
特定技能外国人の声	・**日本人の働き方を学び**、母国でも同じ仕事をしたい。 ・**日本での労働や生活には満足**している。 ・**お金のため、家族のため**、最低５年間は頑張る。 ・帰国したら、家を建てたい、若者に農業を教えたい。など

図４　特定技能の令和６年度アンケート集約の抜粋

出典：2023 年度全国農業会議所データ

し、９万人余が合格している。

２号特定技能試験は、日本語のみの試験を日本で実施し、2025 年６月末で 1757 人が合格している。

６）優良事例の収集と周知

農水省の事業として特定技能の優良事例調査があり、①農業特定技能協議会加入者へ農水省からアンケートを発し、全国農業会議所が回収、②優良基準に適合している受入れ機関に出向き、現地面談を実施、③調査結果と全体のアンケート集約を優良事例集（図４）として作成、④農水省や全国農業会議所から全国に周知する。

また農水省は優良事例集として、ホームページで国内外に公開している[15]。制度の適正な普及拡大において、研修会等での活用など、優良事例の周知は意義があると確信する。

７）外国人材のキャリアアップに取り組む農業事例（2024 年７月までの現地調査）

①評価制度に従い、経験値や免許取得等で作業のリーダーやサブリーダーを決め、能力に合った仕組みを設ける

➢日本人、外国人を問わず、能力があればリーダーに昇格。すでに中核的な役割を

[15]2025 年４月現在、英語、中国語、インドネシア語、ベトナム語で公開（農林水産省）。

果たしている（北海道、千葉、埼玉、香川、大分等の耕種、新潟・畜産）。
- ➢日本人よりも指示が出せ、農場長的なリーダーとして活躍（広島・耕種）。
- ➢日本人の上司となる場面もある（福島・畜産）（沖縄・耕種）。
- ➢仕事への姿勢や日本語のレベルを見て、リーダーへ昇格（岐阜、長野・耕種）。
- ➢２、３年後にはサブリーダーになれる（宮崎・耕種）。
- ➢免許取得者には、車やバイクを準備、維持管理費も会社で負担（徳島･耕種､他）。
- ➢リーダー手当等を支給（北海道、岡山、鹿児島の耕種、他多数）。

②日本語能力検定や自動車運転の免許取得、フォークリフトや大型農業機械等の資格取得等を補助
- ➢日本語能力検定等に対しては○％、自動車運転免許取得には◎％の補助で支援（香川、長野、栃木、長崎等の耕種、他）。
- ➢日本語能力検定等の合格者には、ランクに応じて祝い金などを支給（新潟･畜産、他多数）
- ➢自動車免許取得者のチームリーダーが６人（千葉・耕種）。
- ➢重機やフォークリフトの免許取得費用を、100％補助（群馬･畜産、栃木、長野、岐阜の耕種）。

③特定技能２号への挑戦と合格支援
- ➢４名が試験に合格しており、今後も数名が受験予定（千葉・耕種、他）。
- ➢特定技能２号取得のため会社で勉強会を行い、必要な費用も負担（愛媛・耕種、他多数）。

６．育成就労制度と基本的事項

１）技能実習から育成就労へ、そして特定技能

技能実習と特定技能は、制度の趣旨や技能水準などが違い簡単に比較できないが、両者は地続き関係にもある。

試験に合格した外国人は即戦力人材となるが、今後は受入れ機関とのマッチングが重要となり、一方で日本での経験がある実習生は雇用主等との信頼関係ができ、技能実習が外国人農業就労の突破口になると予想した。実際に農業の特定技能では技能実習ルートが約７割、試験ルートが約３割となっており、試験ルートも着実に増えている。

今後はこの技能実習制度を発展的に解消し、特定技能制度は適正化を図った上で育成就労制度との連続性を高め､両制度の関係政･省令で分野別方針や施行規則等が改定される。

２）育成就労制度の意義とポイント

育成就労制度の意義は、外国人材の確保と育成である。

育成就労制度のポイントは、外国人材のキャリアアップを明確化したことであると理解する。特定技能制度と業務区分を同一としつつ、特定技能１号水準への人材育成が計画的に行われるようにし、そのため主たる技能を定めて育成就労評価試験等で確認する（図５参照）。

３）受入れ機関の責務と雇用形態

受入れ機関（育成就労実施者）は､計画に基づいた育成就労の実施と、目標とする技能及び日本語能力の試験を受験させる義務がある。

育成就労外国人の雇用形態については、原則としてフルタイムで直接雇用とする。

派遣形態での受入れは、繁閑差の大きい季

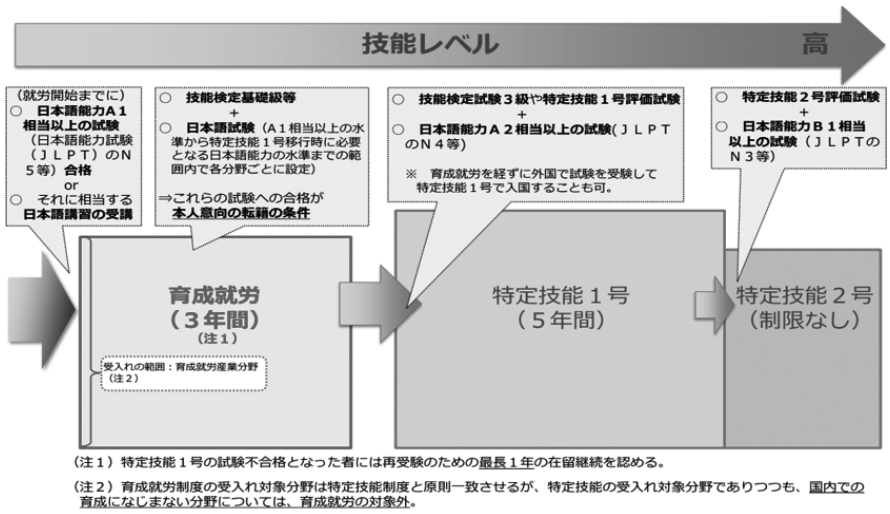


図５　育成就労制度および特定技能制度のイメージ
出典：出入国在外管理庁、厚生労働省

節的業務等が必要な分野（農業・漁業）に限られる。なお、密接関係法人育成就労[16]の場合を除き、複数の育成就労実施者との雇用契約は認めない。

４）育成就労計画と就労外国人の転籍

育成就労外国人ごとに作成する育成就労計画を、認定制とする。

育成就労は、やむを得ない事情がある場合のほか、転籍制限期間[17]を超えている等の場合、一定要件の下、本人意向による育成就労実施者の変更（転籍）を行うことができる。転籍は、同一の業務分野･区分に限り認める。また、転籍制限期間（１、２年）は各受入れ分野での判断とし、転籍者や転籍先の要件、初期費用の負担等[18]を定めていく。

[16]取引先の子会社および関連会社等での育成就労のこと。
[17]同一の育成就労実施者の下で育成就労を行った一定の期間を指す。
[18]技能試験や日本語試験合格、転籍先は優良受入れ機関に限定、初期費用の標準額の設定等。

５）育成就労外国人

育成就労外国人の配偶者および子の帯同は、基本的に認めない。

育成就労の期間は３年とし育成就労外国人には終了時に、相当程度の知識・技能（特定技能１号水準）が求められる。また必要な試験等に不合格になった場合等は、再受験に必要な最長１年の継続を認める。

また育成就労外国人に対しては、就労開始前までに日本語能力水準 A1 相当以上、終了時までに A2 相当以上等が求められる。

６）監理支援機関

監理支援機関は、営利を目的として行うことは認められない。監理支援事業を適正に遂行するため、監理支援機関の許可基準を厳格化し、育成就労実施者からの独立性・中立性の確保、計画の作成指導等、適正な監理が求められる。また監理支援機関の許可基準としては、財務要件や役職員・体制要件、外部監査人の設置義務化などが必要である。

	育成就労	特定技能1号	特定技能2号
技能水準	終了時点で特定技能1号水準に達することが必要	相当程度の知識又は経験を必要とする技能（特定技能1号評価試験、技能検定3級等を想定）	熟練した技能（特定技能2号評価試験、技能検定1級等を想定）
日本語能力水準	就労開始前：A1相当（相当講習でも可） 終了時点：A2相当	A2相当	B1相当
期間	3年 （試験に不合格だった場合、最長1年延長）	通算で5年を上限 一部例外を規定	在留期間の更新回数に上限はない
家族帯同	基本的に不可	基本的に不可	可能

※　技能・日本語能力に関する水準は試験により確認する。試験は分野別運用方針において定める（分野の実情に応じて上乗せ可能）。

図６　育成就労外国人に求められる技能水準や期間等
出典：厚生労働省等

７．育成就労制度の施行と期待

１）制度施行への論点と政・省令の改正

育成就労制度の実施に向けて、有識者等[19]の意見を踏まえつつ、入管庁をはじめ各所管省庁は連携して検討を進めている。制度の基本方針に基づき、2025年４月には関連する政令・省令案が公表された。

また、運用に向けて、育成就労産業分野の設定[20]、受入れ見込み数の設定[21]や受入れ機関ごとの人数枠、技能評価試験等の作成、転籍に係る費用や要件等の設定などが論点となっている。また運用面では育成就労外国人の業務区分を修正する案も出ている。今後は、試験実施要領と試験問題等が、順次決定していく。

制度の適正運用のため、各関係機関は密接な連携を図り、制度の運用状況等、必要な検証と見直しを随時行っていく。

２）育成就労制度への期待（「制度の在り方議論」での３ビジョンで考えてみる）

①外国人の人権尊重

育成就労外国人のキャリアアップとともに、本人による転籍を一定要件下で認め、労働者としての権利保護を図る。

まず転籍仲介は、ハローワークや監理支援機関などに限定し、ブローカーを排除する。そして制度運用方針の政府原案では、外国人材が送出機関に支払う手数料は月給２ヵ月分までとし、転籍先は優良な受入れ機関に限り、本人意向の転籍は１企業の育成就労外国人を３分の１以下としている。さらに、外国人育成就労機構[22]による支援・保護を強化する。

一方で、不法就労助長罪の法改正も行われ、2025年６月からは、５年以下の拘禁刑もしくは500万円以下の罰金へと、さらに厳罰化された。

②外国人のキャリアアップ

育成就労は、外国人材のキャリア形成を支援する制度でもある。

３年間で技能・知識を段階的に向上させ、育成就労から特定技能１号・同２号までの計画的な人材育成等、外国人労働者のキャリアアップに配慮した設計となっている。そのため外国人材には、各分野の技能試験や日本語試験の合格等を必要条件としている。

具体的に、育成就労外国人への日本語向上支援のため、受入れ機関の負担で必要な講習[23]受講を義務化するなど、制度設計に基づいたキャリア形成に期待したい。

③共生による安全・安心社会へ

[19] 全国農業会議所の事務局長代理兼部長が構成員となる「有識者会議」や「有識者懇談会」による。
[20] 2024年３月29日、特定技能１号の対象分野は16分野と閣議決定。また、原則５年毎の受入れ見込み数を設定し、上限数として運用。
[21] 2024年４月現在の受入れ見込み数は16分野で82万人、５年ごとの見直し。
[22] 育成就労計画の認定や計画に基づき育成就労が実施されているか実地検査、指導・助言等を行う、外国人技能実習機構に代わる新しい監督指導機関。
[23] A1やA2相当の試験合格を目標とした、３年間100時間以上の体系的な講習。

我が国の人手不足[24]や社会情勢等から、外国人労働者の受け入れは拡大し、多種・多様化していくだろう。農業分野の有効求人倍率[25]は、他産業と比較して高く、農業分野の人材確保は困難な状況にある。

その一方で、人材の獲得競争は激化していく。そのため受入れ整備を一層進め、我が国がより魅力的で優位に立つことが求められる。具体的に育成就労制度の政府案では、大都市圏[26]での受け入れを制限する一方で、地方への配慮措置を講ずる施策[27]となっている。特に急激な人口減となっていく地方や農村地帯では、当該自治体[28]が積極的に外国人定着を求めていく傾向が高い。これらの情勢のもと全国農業会議所も、農水省補助事業にて海外での特定技能等の説明・相談会を開始し、多くの参加者他から反響を得ている[29]。

おわりに

日本で働く外国人材への、仕事と暮らしの必要な支援を惜しんではならない。その反面ルールを守らない外国人へは、厳格な対応が必要である。あらゆる制度の運用には課題も発生し、その克服努力が求められる。これらの実践が、受入れ環境の整備や外国人が日本で働きたい意欲に繋がっていくものと信じたい。そして日本人と外国人が、安全・安心に暮らすことができる、秩序ある共生社会の実現を真に願う次第である。

（2025年7月記）

[24] 2030年度には77万人、2040年には670万人の外国人労働者が必要（JICA）。
[25] 2022年度では1.85倍。全平均は1.28倍（厚労省）。
[26] 賃金水準の高い東京、神奈川、千葉、埼玉、愛知、京都、大阪、兵庫の８都府県（ただし、指定区域とされる過疎地域の一部市町村を除く）を都市部とする（省令・告示案）。
[27] 優良監理支援機関での人数枠拡大や優良受入れ機関の転籍者受入れ拡大。
[28] 海外から人材を優先的に受け入れている、国際交流協定（MOU）を取り付けている自治体も約４割（朝日新聞）。
[29] 2023年度は３ヵ国、24年度は５ヵ国へ拡大し、25年度はインドネシア、スリランカ、ウズベキスタン、インド、タイの５ヵ国を予定。

参考文献

法務省（2017）：技能実習制度運用要領.
法務省、厚生労働省（2017）：技能実習の適正な実施及び保護に関する基本方針（平成二十九年四月七日）告示第一号.
法務省、厚生労働省（2025）：第１回、第２回特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議.
厚生労働省（2024）：「外国人雇用状況」の届出状況まとめ.
厚生労働省（2025）：「育成就労制度の運用ルールを検討する有識者委員会及び有識者懇談会」資料.
農林水産省（2025）：農業分野における外国人材の受入れについて.
首相官邸（2025）：第21回　外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議・制度の基本方針の概要（案）.
出入国在留管理庁（2019）：特定技能外国人受入れ関する運用要領.
出入国在留管理庁（2019）：新たな外国人材の受入れ及び共生社会に向けた取組.
出入国在留管理庁（2024）：改正法の概要（育成就労制度の創設等）.
出入国在留管理庁（2025）：特定技能制度・育成就労制度の関係省令等の主な論点.

（一般社団法人全国農業会議所 経営対策部）

IDACAの歩みと農業協同組合振興を通じた国際協力への貢献

田山　博子

はじめに

2025年は協同組合セクターにとって騒がしくも意義深い年となっている。というのも、国連では２度目となる「国際協同組合年」が決議され、日本でも衆参両院が協同組合振興の決議を採択するなど、その価値が改めて注目されている。

一方、農業現場では、気候変動や災害リスク、需要変化による「令和版米騒動」ともいえる状況が起きている。さらに、国際協力の分野では、世界最大の対外援助機関である米国国際開発庁（USAID）の解体という衝撃的な動きが、関係者や支援享受国に動揺を与えている。

こうした「協同組合」「農業」「国際協力」という３つのキーワードの交差点に立ち、活動を続けてきたのが、私たちアジア農業協同組合振興機関（IDACA）である。

本稿では、IDACAの60年の歩みと成果を振り返りつつ、今後の課題についても考察する。

１．IDACAの設立

IDACAは、1963年、元農林水産省事務次官であり、全国農業協同組合中央会（あるいは、JA全中）の初代会長を務めた荷見安氏のリーダーシップのもとに設立された。その背景には、欧米諸国による経済ブロック化への懸念と、国際紛争の根底にある貧困の克服という課題があった。

戦後、欧州では欧州経済共同体（EEC）、米国では米州機構（OAS）が発足し、各地域で経済統合の動きが加速していた。こうした動きに対して、荷見氏は、日本がアジア諸国と連携し、共に国づくりを進めていく必要があると強く感じていた。また、アジアの農業経済の安定こそが、平和と人類の幸福への鍵だと信じていた。

その思いをもとに、荷見氏は農業分野における協力のあり方を議論するため、アジア各国の農業協同組合（以下、農協）関係者に呼びかけ、1962年４月に東京で「第１回アジア農業協同組合会議」を開催した（写真１）。



写真１　第１回アジア農業協同組合会議
出所：IDACA

TAYAMA Hiroko：The History of IDACA and Its Contributions to International Cooperation through Development of Agricultural Cooperatives.

この会議には、アジア地域を中心とした17ヵ国が参加したほか、国際協同組合同盟（ICA）、国連食糧農業機関（FAO）、国際農業生産者連盟（IFAP）、国際労働機関（ILO）などの国際機関がオブザーバーとして出席した。会議では、以下の４項目が決議された。

- 農協発展のための相互協力
- 協同組合間貿易の促進
- アジア協同組合金融機関の設立
- アジア農協振興機関（IDACA）の設立

これを受け、翌1963年７月、アジア地域の協同組合関係者の人材育成を目的として、JA全中や全国農業協同組合連合会等の全国連組織、全国の農協の拠出と協力、さらに政府の補助を受けて、東京・世田谷に財団法人アジア農業協同組合振興機関が設立された。

その後、IDACAは2013年に一般財団法人へと移行し、所在地も、1986年に世田谷から町田市（高尾）へ、さらに2022年には町田市中心部へと移転。現在もなお、設立当初の理念を大切に守りながら、世界の農業・農協関係者を対象とした研修事業を継続している。

２．研修員の受入れ

１）IDACA国際研修のはじまりと発展

IDACAにおける最初の研修は設立された1963年９月に実施された。これは、コロンボ計画に基づく６ヵ月間の長期研修「コロンボプラン農協コース」であり、14名の研修員を受け入れたものである。海外協力事業団（現・国際協力機構）からの委託を受け、日本の農協が設立した研修施設で、海外の人材を対象とする本格的な農協研修が初めて行われた。当時を知る元職員は、「この時期に、非政府機関である農協が国際協力の取組みを開始したことは画期的な試みであった」と振り返っている。この研修はその後も形を変えながら継続され、2024年までの61年間にわたり実施されたIDACAで最も伝統ある研修コースとなった。

設立当初、IDACAの事業は政府開発援助（ODA）に関するものに限られていたが、1966年には自己資金によるインドの農協関係者向けの自主研修を実施するなど、活動の幅を広げていった。さらに、ICAとの共催によるセミナーの開催など、多様な国際協力活動へと展開していった。

２）1970年代：IDACA研修の拡充と評価の高まり

1970年代に入ると、研修施設の整備・拡充が進むとともに、途上国の農村開発に対応したプロジェクト研修や、各国の実情に即した国別研修が開始された。IDACAの研修参加者が1000名を超える中、帰国後の活動を把握し、支援する「事後協力指導」も新たに導入され、現在の研修の骨格がこの時期に形作られた。

また、1979年には、ブラジルのコチア産業協同組合中央会とJA全中との覚書に基づき、日系移民を対象とした研修がスタートし、活動の対象はさらに広がった。

こうした取り組みに対する内外からの評価も高まり、1943年には、当時の大平正芳外務大臣よりIDACAの活動に対して表彰状が贈られるなど、喜ばしい成果も得られた時代であった。

３）1980年代：ICA研修と現地調査事業の始動

1980年代は、現在のIDACAの研修事業

の柱の一つとなる「ICA 研修」が始まった重要な時期である。1960～70 年代の研修やセミナーを継続しつつ、1986 年には日本農林水産省の ICA 拠出金により、「ICA アジア農協経営強化研修」が開始された。この研修は、ICA が主催し、IDACA が実施するもので、東南アジア地域を対象に、農協の組織強化と地域開発に関する計画立案・実施・管理手法を学ぶ内容であった。

この研修は日本だけでなく、インド、中国、韓国でも実施され、多国間での比較考察を取り入れた実務・理論を融合した長期研修として展開された。

また 1980 年代は、従来の「受入型研修」から、現地での調査に基づき協力方針を提案する「調査型事業」へと展開を見せた時代でもある。その先駆けとなったのがタイを対象としたプロジェクトで、1979 年からの事前調査等を経て、モデル農協の選定や具体的な開発プロジェクトの提案が行われた。これにより事業化が実現し、約 7 年間にわたり農協関係者 4 名を含む計 10 名の専門家が現地に派遣され、タイ農協の発展に大きく貢献した。

4）1990 年代：困難のなかで広がった IDACA の研修活動

1990 年代、日本はバブル崩壊後の長期不況に直面し、IDACA も交付金や ODA 予算の削減などの影響を受けた。そのような厳しい情勢の中でも、IDACA は研修の継続と多様化に努め、「ICA 農村婦人指導者研修」や「環境保全型営農研修」、さらに国別研修（中国、韓国、インドネシアなど）を実施した。

特に、「ICA 農村婦人指導者研修」は、国内外での男女共同参画の重要性が高まる中、1991 年に開始された注目すべき研修である。当初は日本国内での実施に限られていたが、2001 年度にはタイと日本の二国間連携による研修へと発展した。これまで研修を受ける側であったタイが、研修を提供する側へと転じたことは、参加国の成長を象徴する出来事であった。

この研修は時代やニーズに応じて、内容と名称を変化させながら継続され、現在は、「農村経済活性化のための女性の役割・能力向上研修」として、よりビジネス視点を取り入れた内容へと進化している。

5）2000 年代：変化するテーマ・対象国・研修のあり方

2000 年代に入ると、国際的関心や途上国のニーズに応じて、研修テーマは約 3 年ごとに見直されるようになった。従来重視されてきた「農民の組織化」や「貧困削減」といった地域性の強い課題に加え、「地球温暖化に伴う環境問題と食料安全保障」、「女性の社会参画」などグローバルに共有される課題が数多く取り上げられるようになった。

2010 年代には、対象国も拡大し、従来の中国、韓国、タイに代わって、メコン川流域や南アジア諸国が新たな対象国として加わった。さらに 2010 年代後半には、アフリカ開発会議（TICAD）において、日本がアフリカ地域の小農組織の育成支援を表明したことを受け、IDACA の研修にもアフリカ諸国が本格的に加わるようになった。

そして、2013 年の創立 50 周年では、かつて 60 年あった日本とアジア諸国の農業発展の差が縮まり、研修も「教える場」から「共に学ぶ場」へと進化していることが確認された。

6）現在：コロナ禍とその後の IDACA の挑戦

そして、2020 年代の幕開けとともに世界を襲った新型コロナウイルス感染症は、国の発展段階を問わず、あらゆる分野に深刻な影響を及ぼした。IDACA の研修事業も例外ではなく、研修のあり方そのものを見直さざるを得ない状況に直面した。感染拡大初期には、受け入れていた研修員を予定より早く帰国させ、その後 2022 年まで研修はオンラインで実施することとなった。

オンライン研修は、教材作成やライブ配信の導入など、試行錯誤を繰り返しながら運営が進められた。インターネット接続環境の不安定さや、時差による制約で、円滑な進行が困難なケースも多く、思うように研修を実施できないもどかしさもあった。とは言え、移動を伴わない分、より多くの人に受講の機会を提供できたという点で、オンライン研修には一定の利点も認められた。対面形式に比べて一体感や臨場感に欠ける面は否めなかったものの、それでも研修を通じて得た学びを自国の農業発展に活かしている参加者も少なくない。

2023 年以降、入国制限の緩和に伴い対面での研修が再開されると、オンラインと対面を組合わせた「ハイブリッド型研修」が新たなスタンダードとして確立された。事前に動画教材で基礎知識を学び、来日後は視察や演習を中心に実施することで、より深い理解と実践的な学びが可能となった。また、動画教材は、参加者の職場内でも共有され、繰り返し視聴できる点が高く評価されている。コロナ禍の中で築かれたこの新たな手法は、今後の研修においても重要な資産となっている（写真２）。



写真２　無農薬栽培に取り組む農家を訪問
出所：IDACA

３．研修成果

１）研修員の変化

こうした研修の変遷を経て、IDACA はこれまでに 135 ヵ国・6800 人以上の協同組合リーダーや協同組合担当行政官に研修の機会を提供してきた。

来日後の研修はオリエンテーションから始まり、課題分析の発表、講義や視察を経て、実践的なアクションプラン（AP）の作成・発表で締めくくられる。この AP の内容は、研修員の立場により様々であるが、その作成・発表の様子からは研修員の考え方の変化や取り組みへの姿勢の変化が見て取れる。

例えば 2024 年には、参加者に「あなたにとって農業協同組合は何か？」という質問を研修の最終日に投げかけたところ、「協同組合は、地域社会の中で重要な役割を果たしている。地域との結びつきはとても大事だ」とのコメントがあった。参加当初は組織内部の仕組みに意識が向きがちであったが、協同組合が「人」と「地域」のつながりの中にあるという意味で、地域にも視野を広げることができたというのは、研修を通じた大きな気付きであったようだ（写真３）。



写真３　JA の資材センターでの研修風景
出所：IDACA

また、2023 年の研修に参加した研修員からは、「日本の農業協同組合（JA）が、フードバリューチェーンへの関わりに加え、組合員のための信用・共済事業、教育、福祉サービスをいかに適切に実践しているかを学ぶことができた。また、日本の農村女性の社会的・経済的活動への参加、特に農業への参加が、JA の成功の鍵であることを理解した。地域に根差した持続的な農業生産を通じて、家族経営を基礎とした農家は日本の地域社会全体に貢献する重要な役割を果たしているものと考える」とのコメントがあり、JA の多面的な役割と、その地域社会への貢献のあり方について、視野の広がりや価値観の変化を得たことがわかる。

２）事業成果確認のフォローアップ

また、IDACA では研修事業の成果を継続的に確認・支援するため「フォローアップ事業」を実施している。この事業は毎年１～２ヵ国を選定し、現地を訪問するもので、研修時に作成した AP の進捗状況を確認するとともに、研修員が直面する課題への助言や支援を行うことを目的としている。

これまでに、ASEAN 諸国をはじめインド、モンゴル、ケニアなどで実施してきた。そして、直近の 2025 年３月にはフィジー共和国（以下、フィジー）を訪問したので、研修成果の一例として、フィジーの研修員たちが帰国後にどのような実践を重ね、地域の農業や農家の発展に貢献しているかを紹介したい。

３）フィジーでのフォローアップ

（１）フィジーの概要

研修員の成果を伝える前に、まずフィジーの概要を説明したい。

フィジーは、南太平洋の約 330 の島から成る人口約 93 万人の島嶼国で、住民は、先住イタウケイ系が約６割、インド系が約４割を占める。主産業は観光・砂糖・衣類である。

協同組合は、1947 年に導入され、2025 年４月時点で 715 組合・組合員約４万人が登録されている。分野は、生活協同組合と行政支援が各 31％、農業関連 20％等で、貿易・協同組合・中小企業・通信省内の協同組合事業振興局（以下、DCB）が登録・振興を担っている。導入以降、日本の「集落」に通じる「コミュニティー」を重視する伝統的なフィジーの文化的価値観がその広がりを後押ししたが、1980 年以降はガバナンスの脆弱さや政変で衰退した。しかし、現在では、協同組合が農村開発の重要な手段として位置づけられ、国家開発計画（2025-2029）やビジョン 2050 において再建が進められている。

農業は砂糖中心から多品目（コショウ科植物のカヴァ、コメ、タロイモ、ショウガ等）へ多角化が進み、約９万 8000 戸の小規模農家が国内総生産の約８％を支えている。

（2）フィジーでの課題感

研修員の課題分析からは、自国の脆弱な生態系と、太平洋の島嶼国ならではの独特な課題を強く認識していることが窺える。つまり、地理的に孤立しており、人口は少なく、生産能力が限られている上に、輸入への依存度が高いという状況である。農業活動における付加価値は非常に低く、それが経済成長と食料安全保障の両面での制約となっている。

また協同組合運動という視点では、フィジーの協同組合の興隆と衰退の両方を目の当たりにしてきた世代が慎重で懐疑的な一方、個人主義的な経済モデルに惹かれる若者という世代毎の意識のギャップがあることが課題として挙げられている。

こういった課題を克服するために、DCBは協同組合モデルに対する認識を変え、成功事例を示し、信頼を構築していくことに取り組んでいる。

（3）研修員の活躍

フィジー滞在中、４名の元研修員によるAPの実施現場を訪問した。進捗状況は様々だったが、全員が研修で得た知見を現場で活かしていた。本稿では、その中から２名の取り組みを紹介する。

１人目は、2022年度オンライン研修に参加したＡ氏。貿易・協同組合・中小企業・通信省の北部地方担当官として、「コメ生産者協同組合による生産振興」をテーマにAPを立案した。フィジーではコメの約７割を輸入に依存しており、生産拡大と技術向上が課題とされていた。

Ａ氏は、研修後に農家向けの説明会や啓発活動を実施し、農業機械メーカーや金融機関と連携して、農機の導入支援を進めた。国産米の魅力を広める取り組みにも力を入れ、農家に対しても販売や需要を踏まえた生産に関するワークショップも開催した。結果として、トラクターやコンバインの共同利用を目的とした協同組合を20組織立ち上げた。

今回、訪問したマラワイ協同組合（2022年設立）はその一例で、34人の組合員の多くが20～30代の若年層である。同組合では、政府の農機導入支援制度と組合資金を活用し、コンバインと籾乾燥機を導入。使用ルールは、月例会や総会、理事会を通して決めており、栽培・収穫期には組合員同士で協力して作業している（写真４）。

ある組合員は、「これまでは農業機械を利用するには業者に依頼するしかなく、機械の順番待ちに悩まされていたが、組合に参加したことで待つことがなくなり、より円滑に作業が出来るようになった。農地を広げられ生産量も増え、他の仕事に充てる時間も確保できるようになった」と話す。加えて、技術研修や普及員からの支援など、組織化による副次的な恩恵も得られている。



写真４　マラワイ協同組合組合員によるコメ収穫の様子（機械の共同利用）
出所：IDACA

現在もA氏は、農家と密に連携しながら協同組合の普及と定着に尽力している。

２人目は、2024年度の研修に参加したK氏である。貿易・協同組合・中小企業・通信省に所属する彼は、根菜と野菜の加工・販売による農家所得向上を目指すAPを作成した。当初はベラタ地区の20農家を対象としていたが、農家側の関与が限定的で、組織化の準備が整っていないため、計画に遅れが生じている。

しかし彼は、農家の理解と納得を重視し、時間をかけて進めることが、持続可能な組織づくりにつながると捉えており、むしろ丁寧な実践を重視している。

さらに、K氏は、研修を通じて得た学びや経験をより広い視野で、つまり国家レベルで実践すべく、政策設計や人材育成、研究開発など幅広い業務に取り組んでいる。特に、日本で学んだ「６次産業化」の概念を活かし、協同組合間の有機的なつながりの構築による農村経済活性化に取り組みたいと考えている。

現在、フィジーでは村単位の協同組合作りが進んでいるが、K氏は今後、村（Primary）・地区（Tikina）・県（Province）の三層構造を整備し、生産・加工・販売・政策提言までをつなぐ体制を目指している。

日本での研修を通じて、日本の協同組合モデルへの理解と評価を深めており、それをフィジーの開発目標に照らして活用する意欲を強めている。

４．今後の課題

以上のように、IDACAで研修を受けた研修員は、自国の農協組織や政府機関において中核的な役割を担い、現場に根差した協同組合の発展に貢献している。その成果は、個人の能力向上にとどまらず、組織や地域、さらには国家の発展へと波及する可能性を秘めている。

一方で、今後も意義ある研修事業を継続し、その効果を高めていくためには、いくつかの課題を乗り越える必要がある。

第一に、事業の多角化である。IDACAはこれまで、主にODA予算による研修受け入れ事業を柱として活動してきたが、そのODA予算は1997年をピークに約半減しており、特に招聘型研修事業は縮小傾向にある。こうした現状を踏まえ、持続可能な運営体制を構築するためには、これまで培ってきた知見やネットワークを活かし、研修に付随するコンサルティング調査や人材交流、現地支援など、派生的な事業にも積極的に挑戦していくことが求められる。

第二に、他国との連携強化である。近年、各国が抱える課題は「気候変動」や「デジタル化」など共通化しつつあり、必ずしも先進国からの一方的な支援では対応しきれない状況にある。同じ発展段階にある国同士が知見や経験を共有する「南南協力」の重要性が高まる中、IDACAは各国をつなぐハブとなり、課題解決に向けた対話や協働の場を提供し、相互学習による成長を促進していくことが求められている。特にODA対象から外れつつある新興国との関係維持や共同事業の創出は、今後の戦略的課題である。

第三に、世界中に広がる研修員ネットワークの活用である。これまでにIDACA研修に参加した研修員は延べ135ヵ国、約6800人にのぼり、それぞれの国や地域の農協組織や行政機関等で農協運動や農村開発の推進役を担っている。この貴重な人的ネットワークは

IDACA にとって大きな資産であり、国際的な情報収集・共有の基盤となるとともに、将来的な連携事業や共同研究等の推進にも大きな可能性を秘めている。今後は、このネットワークをより体系的に管理・活用し、IDACA の国際的なプレゼンスを高めるとともに、協同組合を核としたグローバルな連携のプラットフォームとしての役割を果たしていくことが期待される。

おわりに

IDACA は設立以来 60 年にわたり、農協の育成を通じて各国の農業と地域社会を支える人づくりに取り組んできた。その歩みは、協同組合という「人」と「地域」をつなぐ仕組みが国境を越えて共感を呼び、現場で実践されてきた証である。

変化の激しい現代においてこそ、地域に根ざした持続可能な農業と、人々が協働する価値がより重要になる。今後も国内外の協同組合関係者と連携し、共に学び合いながら、持続可能な農業と豊かな地域社会の実現に向けて尽力していきたい。

引用・参考文献

財団法人アジア農業協同組合振興機関（1993）：国境を超える橋 IDACA30.

財団法人アジア農業協同組合振興機関（2003）：IDACA40 年のあゆみ IDACA40.

Government of the Republic of Fiji, Ministry and Finance, Strategic Planning, National Development and Statistics Suva, Fiji (2024):FIJI NATIONAL DEVELOPMENT PLAN 2025-2029 AND VISION 2050. 216p.

小林寛史(2022)：グローバル世界の日本農業. 作品社. 262p.

国際協同組合同盟アジア太平洋地域事務局・一般財団法人アジア農業協同組合振興機関（2025）：令和 6 年度 ICA フォローアップ指導・調査事業　実施報告書.

（一般財団法人アジア農業協同組合振興機関
教務・開発グループ 調査役）

香川県ファーマーズ協同組合による還流人材の育成

近藤　隆

はじめに―香川県の農業―

香川県は温暖・少雨の瀬戸内気候に属し、古くから干ばつの被害に悩まされてきた。このため１万 4000 ヵ所以上のため池や水路網を整備し、ため池ネットワークや番水などの水利慣行を基にした効率的な水利用技術を確立した。この水利用技術をベースに、水田の裏作に各種園芸作物を栽培する水田二毛作や輪作農業体系を構築してきた。農家１戸当たりの耕地面積は全国 41 位の 1.1ha と狭いが（香川県 2024）、果菜類や葉菜類などの野菜、果樹や熱帯果樹など年間を通じて生産し、集約的な栽培を推進している。主要野菜の令和４年の作付面積は 2905ha で、レタス、ブロッコリー（全国２位）、ネギ、キュウリ、イチゴ、アスパラガス、ニンニク（全国３位）が主に栽培されている。農業産出額（令和４年）に占める野菜（いも類を含む）の割合は 28.9％と第１位で、香川県農業の主要部門となっている。

また香川県の果樹は、傾斜地の畑作地帯における基幹作物として、多彩な品目が栽培されている。主要品目は、温州みかん、もも、かき、ぶどうの４品目であり、令和５年における主要果樹の栽培面積は 1909ha である（香川県 2024）。瀬戸内気候を活かした高品質な果実が生産されているほか、オリジナル性のある品種や技術を生かした特色ある産地づくりに取り組んでいる。キウイフルーツは、令和５年の栽培面積が 57ha だが、品種育成の先進県として、これまでに「香緑」「さぬきゴールド」「さぬきエンジェルスイート」等を品種登録しており、特に高糖度の果実はブランド品として出荷され、市場などから高い評価を得ている。

１．近藤農園

ファーマーズ協同組合の中心である近藤農園グループは、香川県善通寺市などで、70ha の圃場により、レタスやブロッコリー、スイートコーンといった野菜のほか、減農薬・減化学肥料にこだわった水稲栽培も行っている。こだわりを持って育てているのは野菜だけではなく、未来の農業を担う人材である。近藤農園では、農業で独立をめざす人材を育成するために、栽培技術、機械整備のほか、生産原価や作業時間など経営収支に関する係数把握も含めた研修を実施している。希望者には、「10 アール農園の仮想社長」の体験をしてもらっている。10 アールの圃場管理を全て自分で行い、売り上げやコストを併せて把握してもらうシステムである。この実践で、自分で経営した場合の時給（１時間当たり所得）を算出し、その成果を自ら評価して、十分な

KONDO Takashi：Development of Technical Trainee Resources by Farmers Cooperative in Kagawa Prefecture, Japan.

時給が得られなかった場合には、その原因を探って作業効率の向上につなげるようにする。十分に力がついたと判断されたら独立するが、その際の農地集積は近藤農園が行うので、「のれん分け」というかたちとなる。

香川県では農家人口の減少と高齢化が進み、近藤農園も規模拡大と新技術導入による効率化、就農支援を行ってきた。1993年に外国人技能実習制度が開始されたのを機に、近藤農園では、JA香川県を窓口として1994年から外国人の受け入れを開始した。2008年にファーマーズ協同組合を設立し、JAより組合が受け入れ業務を移管された2010年からは、組合より受け入れを開始し、現在の外国人技能実習生（技能実習生）は、カンボジア人７名、ラオス人８名、フィリピン人３名である。３年間の実習期間の中で経験を重ねてもらいながら、新規の人材を順次補充し、この規模の雇用を確保している。圃場作業は、日本人職員がトラクター耕耘、防除、出荷といった機械操作を伴う作業を、技能実習生は、トンネル・マルチ被覆、土寄せ、収穫・調製といった手作業を担当するといった分業体制をとっている。

２．ファーマーズ協同組合

筆者を代表理事とする「ファーマーズ協同組合」が設立されたのが2008年である。近藤農園グループでは、新規就農希望者を研修生として受け入れる一方で、技能実習生も雇用することで、露地野菜作としては労働集約的な性格を持つ葉菜生産の大規模化を実現していたが、そうした取り組みをより広範かつ組織的に実施する目的で設置されたのがファーマーズ協同組合である。ファーマーズ協同組合は、中小企業など協同組合法に基づく、事業協同組合である。本組合は、区域内（香川県）に事業所を有する耕種農業、畜産農業者を組合員としている。組合員の取引先は卸売業者、産直販売、JA香川県等と多様である。個々の農家経営においては、JA香川県、香川県農業試験場、香川県立農業大学校、香川県農政水産部等の関係機関と緊密に連携している。県産品のキウイやイチゴなど各種農産品の産地形成、地産地消運動、就農・参入支援や経営改善に取り組んでいる。

ファーマーズ協同組合（組合）の事業は、①農業資材などの共同購買、②外国人技能実習生の共同受け入れ、③経営・技術の改善、知識普及教育・情報提供、④福利厚生、⑤無料職業紹介、⑥附帯事業である。なお、組合には６名の職員がいるが、そのうち４名が外国人であり、彼らは日本での留学経験や母国での日本語学習経験（大学の日本語学科を卒業）を持つ。

2024年時点で組合員は55社（非法人の農家を含む）で、うち40社が外国人材を受け入れている。2024年時点で組合が受け入れている外国人材は表１のとおりである。

技能実習生を受け入れる組合員と事務局が、現地へ事前渡航し、来日予定の技能実習生の家庭を訪問する。これは技能実習生の家族の安心につながり、また、その際に家の電気やガスなどの有無を確認することで、来日後の生活への適性や指導内容を事前に把握する。帰国した技能実習生が日本で得られた報酬や実習内容を伝えることで、例えば、元技能実習生の親戚から新たな技能実習生の候補が現れる。また技能実習生は組合員と良好な関係を維持するため、失踪などの問題は起こりにくくなり、一方で、送り出した地元の評判を維持するために、組合員の用意する職場

表１　ファーマーズ協同組合の外国人材受け入れ数（2025 年７月現在）

区分	カンボジア	ラオス	フィリピン	ベトナム	計
技能実習１号～３号	56	55	6	2	119
特定技能１号	58	26	12	1	97
特定技能２号	2				2
計	116	81	18	3	218

出所：筆者作成

や技能実習生の暮らす住居の環境は整えられる。このような関係性によって、本組合は安定した技能実習生の受け入れが可能となっている。

外国人材を雇用することで計画的な栽培ができるので、安定的な販売、利潤の確保につながり、組合員の中には規模拡大により個人経営から法人化したところもある。ただし、日本国内で生産性の高い農業技術を学んだ技能実習生も、母国に帰ると、市場が無いため農業に従事できず、他の業種へ転職してしまうものが少なくないという課題があった。組合として技能実習の本来の目的である技術移転が行われ、帰国した技能実習生により良質の農産物が生産されるようになり、農業で生計を立てることができないか､模索していた。

そこで、まず 2014 年にカンボジアで現地の農業法人を設立し、帰国した技能実習生を雇用して農業を行うことからはじめた。その後 JICA の支援を得てラオス、ベトナムで新たな取り組みを開始し、組合と帰国実習生をつなぎ、さらに流通・販売まで考えた事業モデルを構想するまでになった。現在では､「日本に行きお金を稼げばそれで終わり、ではなく、帰国後も学んだ技術で生活できるしくみと産地づくりが人材還流のため必要」と考え活動している。以下に、カンボジア、ラオス、ベトナムにおける組合の活動を示す。

３．３ヵ国での活動

１）カンボジア

技能実習生は、最初は中国からスタートしたが、経済発展により中国では集まりにくくなる一方、農業技術を習得しても農業以外へ転職し、つながりがなくなった。そこで開発途上国のうち、農業を通じて発展するポテンシャルのある比較的貧困な農村部から技能実習生を受け入れることとした。またこのような地域では、地場賃金が低いので、日本で得られる報酬の価値は高く、募集しやすいメリットも考えられた。東南アジアのうち所得の低い CLMV 諸国[1]のうち、カンボジアを受け入れた。

筆者は 2006 年にカンボジアを視察し、カンボジアの中でも首都から 40km の利便性の良いコンポンチュナン州を選定した。

2008 年に組合設立後、2009 年に JA 香川県を窓口としてカンボジアからの受け入れを開始した。JA より受け入れ業務を移管された 2010 年以降は、組合として受け入れを開始した。この後、大変な思いをしながら、

[1] CLMV 諸国とは､カンボジア､ラオス､ミャンマー､ベトナムの４ヵ国のことで、ASEAN 加盟国の中でも比較的経済発展が遅れていた新興国を指す。それぞれの国名の頭文字を取って「CLMV」と呼ばれ、将来の経済成長が期待される地域として注目されている。



写真１　コンポンチュナン州における日本語研修及び宿泊棟
出所：筆者撮影

2012 年にはコンポンチュナン州で農地を購入・登記し、農業を開始した。2014 年には組合員の有志で農業法人のアグリ・ファーマーズカンボジアを設立し、登記した。2014 年に帰国実習生をこの農業法人に雇用し、整地（基盤整備）、貯水池、寮の建設などを行った。また 2015 年には管理棟を建設した（写真１）。2017 年には、カンボジア政府から技能実習生の送り出しライセンスを取得し、2018 年にはプノンペンのプレーリップ農業大学（Prek Leap National College of Agriculture：PNCA）と MOU を締結し、農場のための優秀な人材を確保できるようになった。

組合が送り出し機関と直接やり取りすることで、技能実習希望者は仲介業者を介さず、安価、安全に日本語研修や農業指導を受けられるようになった（写真２）。また技能実習生は、帰国後、アグリ・ファーマーズカンボジアを拠点として、組合員からの指導を継続しながら、現地で優良な農産物の生産に取り組むことができるようになった。

２）ラオス

筆者は、カンボジアよりも早く、2007 年からラオスの技能実習生の受け入れを開始した。



写真２　コンポンチュナン州における農場スタッフおよび技能実習生
出所：筆者撮影

ラオスでは貧しさゆえに化学肥料や農薬の使用が制約されたため、有機農業が主流であり、有機肥料の生産や有機農業のための技術・資金支援が拡大すれば、高い潜在力を持つ。2000 年代前半に、化学農薬や化学肥料の使用が少なかったラオスの状況をポテンシャルとして捉え、有機農業は貧困削減に有効なツールとする認識が、開発パートナー側、ラオス側に次第に広がった（笹井 2024）。

JICA は、ルアンパバーン県、シェンクワン県など北部４県を対象として、「クリーン農業開発プロジェクト」を 2017 年から 2022 年にかけて実施した。クリーン農業とは有機農業のことで、クリーン農産物の販路の確保、企業やレストランなどと生産者のマッチン

グ、クリーン農産物の一定量の安定生産に向けた資材の支援、研修、消費者や生産者へクリーン農業情報の提供、宣伝などが実施された。

筆者は、ラオスの技能実習生の出身地であるシェンクアン県の現状を知り、同県の貧困農家が定住して農作物を栽培、収穫し、安定した収入を得られるよう 2017 年から産地形成に向けた事業を開始した。シェンクワン県は首都ビエンチャンの北東に位置し、東側はベトナムと接している。人口は約 27 万人、面積は 1 万 5580㎢であり、貧困率が高い地域の一つである。標高は 900 ～ 2000m と高く、冷涼で温帯果樹や野菜の生産に適した地域である。モン族などの山岳民族によって、伝統的に焼き畑農業が行われてきた。

筆者は、2019 年にラオス現地法人「ヤサイ・マックマイ」を設立し、社屋と展示圃を整備した（写真３）。これにより技能実習予定者の事前研修（写真４）や、技能実習生の帰国後の就農場所、産地形成、人材還流の流れを創る基盤ができた。

その後、2019～2024 年、JICA の支援でラオス・パイロット事業「持続可能な農業開発にかかるシェンクワン－香川－JICA 連携プログラム」を実施し、キウイ花粉、果樹、野菜などの栽培試験を行った。2019～2022 年に果樹・野菜の優良品種約 30 種類を現地に導入し、仮圃場等で馴化、試作し、2021 年以降、果樹５ヵ所および野菜５ヵ所の本圃場へ移植した（表２～３）。この時期は、コロナ禍であったものの、日本式「ホウレンソウ



写真３　ヤサイ・マックマイの社屋の一部
出所：筆者撮影



写真４　香川で農業研修を受けた教員免許を持つ日本人講師の現地庸人
出所：筆者撮影

表２　果樹　本圃場設置リスト

本圃場名	場所	実施面積（a）	導入作物
県カンポセンター果樹試験場	ムアンクーン郡カンポ村	10	キウイ、クリ
県カンビアンセンター農業試験場	ペック郡カンビアン村	8	キウイ、クリ
TI 氏圃場	ペック郡ニャープシー村	10	キウイ、クリ
TO 氏圃場	ペック郡ビアンサイ村	10	キウイ、クリ
ホイキーリン村圃場	ノーンヘット郡　ホイキーリン村	10	クリ

出所：筆者作成

表３　野菜協力農場リスト

協力農家名	場所	実施面積（a）	導入作物
O 氏農場	ペック郡ラットゴーン村	8	サツマイモ
N 女史農場	ペック郡ナホーイ村	18	サツマイモ
K 氏農場	ペック郡ラットゴーン村	8	サツマイモ
F 女史農場	ペック郡ラットゴーン村	20	サツマイモ
V 氏農場	ペック郡ナークーン村	8	サツマイモ

出所：筆者作成

（報告・連絡・相談）」を体得した帰国技能実習生の管理により、導入苗は順調に生育した。

主な導入作物の現状は以下のとおりである。

- キウイ：生産した花粉の品質向上（発芽率向上）および検疫や流通方法の検討が次のステップ。今後は発芽率向上対応技術の定着、具体的な増産体制、輸出のための日本の農林水産省との検疫協議が必要。2025 年後半を目途に、日本で専門的研修を行った技能実習生を中心とした園地開発と植え付けを検討。
- サツマイモ：現地農家を組織化して、技術指導を実施。実習生の実家や出身村でのサツマイモなどの栽培を指導。生産には目途がついたので、今後は生産品の品質向上対策や格外品を用いた加工品開発が重要。また現地農家の組織化による共同生産、技術指導体制と共同販売体制構築、加工品の開発と商品化、冷蔵貯蔵施設の強化が必要。
- クリ：現地で優良個体を選抜し、その苗木を増殖・配布。農家の整枝剪定と病害虫管理技術の向上への支援を継続。今後はクリ栽培を経験した帰国技能実習生による農家の技術指導体制の構築が重要。
- イチゴ：安定生産に向けた技術レベルの向上を目指す。今後は潅水方法や夜冷育苗法の改良、無病苗の生産、適期防除の実施等総合的対策を実施予定。イチゴ農家で研修中の帰国技能実習生の活躍にも期待、技術レベルの向上後は栽培ハウス建設を予定。

3）ベトナム

香川県は西日本最大のニンニク生産地だが、種子は中国から輸入しており、その規模は年間約 70t に及ぶ。しかし中国産の種子は年々質が低下しているうえ、種子供給を１ヵ国に限れば、価格や供給面のリスクが大きい。このため、県としてもニンニク種子の供給先の多様化を目指している。冷涼な気候を好み、病虫害が他の作物と比べると比較的少ないなど、栽培が容易な「さぬきニンニク[2]」用の種子の生産地として、最初に候補に挙がったのはベトナム中部の標高約 1000～1500m にあるラムドン省ダラットであった。

組合は、2013 年に「さぬきニンニク」用の種子の輸入許可を取得し、JA 香川県と共同で 2014 年から 2016 年までダラットにおい

[2]「さぬきニンニク」は、大径で白色、鱗片数 10 粒程度の揃いが良く、香りが高いニンニク種。収量性や優品率も高いため原価が安い。

て「さぬきニンニク」の栽培に着手した。この結果、標高1000m地帯でのニンニク生産の可能性を確認した。しかしラムドン省は、すでに農業適地の多くは開発済みで、目標の年間1000tの価格面で競争力を有するニンニクの生産を目指すには農地、農家の確保が難しかった。そこで、同様の自然条件を有する地域として、2016年のJICAの中小企業連携促進事業に参加して紹介されたゲアン省キーソン郡を選定し、2016年10月から栽培試験に着手した。

この後、JICAの支援により、2017～2018年に「ゲアン省におけるニンニクを中心とした農産物のバリューチェーン構築に係る案件化調査」（案件化調査）を実施した。

ゲアン省キーソン郡は、ラオスとの国境の山岳地域に位置し、12～15万haの農地を有する。歴史的には焼畑移動耕作地帯であり、限られた棚田での水稲、畑作物が栽培されているものの、産地形成化の遅れ、遠隔地の流通改善の不足、品質管理や安全作物生産の導入の遅れ、作物の収穫後処理技術の不在などの課題が多い。これらの結果として、水や土地など地域資源の有効利用ができず、収益性の低い農業に埋没し、貧困から脱却できないままとなっていた。ゲアン省内21の市や郡内における貧困度は、省平均が9.9％であるのに対し、キーソン郡では60.2％であった（JICA *et al*. 2018）。

キーソン郡にはタイ族、ワム族、モン族の３つの少数民族が居住している。民族ごとに居住区域が分かれており、大まかにそれぞれ、山麓、標高400～500m、そして標高700m以上となっている。人口は、それぞれ２万1000～２万5000人である。案件化調査で対象とするニンニク栽培適地は標高800～1200mなので、少数民族の中ではモン族が生産農家となった。

他方、市場においては、ベトナム国民の食の安全意識の高まりとともに、中国産野菜の安全性への懸念もあり、安全な野菜のニーズが高い。さらには、夏場のゲアン省の省都ビン、隣省のタンホア、またハノイ近郊の農作物は、水稲と空芯菜が主であり、レタスなど葉菜類、トマトや果菜類も端境期となるので、高値で取引されている。このように、ゲアン省における農業生産性の向上、ひいては農家の生計向上のため、生産・加工・流通等までのフードバリューチェーンの未整備等の課題解決が急務であった（JICA *et al*. 2018）。

案件化調査では、ゲアン省キーソン郡の高原地域において、高原の冷涼かつ乾燥した気候と休耕が多い棚田や豊富な水資源を活用して、ニンニク種子とニンニク青果の生産、その選別や加工と流通、販売を含めたバリューチェーンの確立を目指すことが適当と判断された。

この後、同じくJICAの支援により、2023～2026年に「ゲアン省さぬきニンニクのバリューチェーン構築に係る普及・実証・ビジネス化事業」（普及実証事業）が採択され、現在実施中である。本事業では、JA香川県との連携により、キーソン郡でニンニク種子の栽培を行い（写真５）、これに合わせてキーソン郡からの技能実習生の受け入れを開始した。キーソン郡では案件化調査からニンニク栽培に取り組んでいるが、帰国技能実習生を現地傭人として雇用し、日本からの渡航による現地指導のほか、オンラインでのリアルタイム指導、病気か否かの相談、害虫への農薬使用の有無についての相談など、「ホウレンソウ」体制を構築している。



写真５　キーソン郡におけるニンニク栽培状況
出所：筆者撮影

普及実証事業におけるビジネスモデルは以下のとおりである。

- 農家組合を指導してさぬきニンニクの環境と親和した生産、選別など一連の技術を普及する。
- 農家組合との契約の下に農家に種子や肥料、農薬などを提供し、生産したさぬきニンニクを買いあげる。
- 買いあげたニンニクを出荷用に選別、貯蔵・乾燥し、グリーンマーケットを中心に販売する。

普及実証事業では､ニンニクの生産に加え、収穫後処理や調製作業など新たな農作業が当該地域に生まれ、これらにより、少数民族を含めた地域農民に対する雇用の創出や収入向上に直接的に貢献できると期待されている。同時に、焼き畑農業からの脱却や、出稼ぎの減少なども期待されている。

４．送り出し側と受け入れ側のWin-Win の関係へ

香川県では、今後とも農家人口の減少と高齢化が進み、生産を維持するためには経営の効率化と人材の確保が必須要件となっている。とくに野菜、果樹栽培は単位面積当たりの労働投入量が大きいので、人材確保なしには経営が維持できない。1993 年に技能実習制度が開始して以降、30 年以上を経過し、本組合も多数の人材を外国から受け入れるようになった。この間、技能実習生の受け入れ条件も改正が進み、技能実習制度の見直しがなされ、2027 年度からは技能実習に代わる新たな育成就労制度が施行される予定である。

人口減少に伴う人材不足は、韓国、台湾でも深刻で、タイでも数年後には人口減少へ転じると予想されている。このように、人材の受け入れ側で競争が強まるので、送り出し側と受け入れ側で Win-Win の関係をつくらなければ、安定的な人材の確保が難しくなる。

ファーマーズ協同組合は、発足当初からこの問題に取り組み、送り出し側の地域にも貢献する現地農場をカンボジア、ラオスで開設してきた。人材の安定的な確保だけでなく、技能実習で得られた農業技術を帰国後も継続的に活用してもらいたいという願いであったが、設置した農場は国内でも貧困な農業地域にあり、技能実習生の OB たちによる地域の発展への貢献が見えてきた。ICT 技術と通信インフラの進展により、リモートで「ホウレンソウ」が行える環境が整備され、日本とのコミュニケーションは容易になった。

今後は、現地法人を核として、産地づくりをすすめ、日本と現地の双方での産地間協力へ結び付け、Win-Win の関係を発展させる。当組合だけでなく、県農政水産部、JA 香川県などオール香川により、行政手続きや市場開拓、収穫後処理、加工、バリューチェーンのインフラなど、多くの課題に取り組んでいく予定である。

引用文献

JICA・ファーマーズ協同組合（2018）：ベトナム国ゲアン省におけるニンニクを中心とした農産物のバリューチェーン構築に係る案件化調査 業務完了報告書.

香川県（2024）：統計で見る香川の農業・水産業. 香川県農政水産部. 令和６年６月発行.

Tsuruga, I（2010）：カンボジア 民主主義は貧困の終焉か？ The Povertist. https://www.povertist.com/ja/special/（アクセス日：2025 年 4 月 26 日）

笹井翔（2024）：外国人技能実習生と日本・ラオス両国の農業協同組合が果たす役割. 協同組合奨励研究報告第五十輯. 全国農業協同組合中央会編.

Wikipedia. 2025. https://en.wikipedia.org/wiki/Mondulkiri_province（アクセス日：2025 年 4 月 26 日）

（香川県ファーマーズ協同組合 代表理事）

（株）ONODERA USER RUN における農業分野の特定技能人材育成・紹介事業について

木村　遼

はじめに

日本の農業業界は、長年にわたって高齢化と後継者不足という構造的な課題に直面している。農業は日本の食料安全保障や地域経済を支える基幹産業でありながら、就業者数は減少の一途をたどっており、担い手の確保が喫緊の課題となっている。

具体的には、農林水産省の統計によると、農業就業人口は1999年（平成11年）には約300万人を数えていたが、2023年（令和5年）には約181万人へと減少しており、実に119万人の減少が生じている。これは25年間で約40％の人材が失われたことを意味し、特に若年層の従事者が極めて少ないという実態が、将来にわたる持続可能な農業の維持に大きな影を落としている。

このような状況下において、注目されているのが、外国人材の積極的な活用である。農業分野における外国人労働者の受け入れは、技能実習制度を通じてスタートし、近年ではより実務的・即戦力として期待される「特定技能」人材の受け入れが進んでいる。特定技能制度は、2019年4月に創設された在留資格制度であり、一定の日本語能力と専門的な技能を有した外国人が、労働力不足が深刻な16の産業分野[1]において就労することを可能とするものである。

弊社、株式会社ONODERA USER RUN（以下、OUR）は、制度創設当初より「特定技能人材」に特化し、海外現地での人材育成・紹介事業を展開してきた。また、登録支援機関として、特定技能人材の日本入国後の生活・就労支援も一貫して行っており、受け入れ企業と外国人材の双方にとって円滑な就労と職場定着を図る体制を整えている。

近年では、農業法人や地域農業組合をはじめ、多くの農業事業者が、労働力の安定確保を目的に特定技能人材の受け入れを進めており、特定技能制度は日本農業の将来を支える重要な制度としての存在感を高めている。実際、農業分野における特定技能外国人の在留数は着実に増加しており、その活躍は地域農業の現場に確かな変化をもたらしている。

そこで本稿では、特定技能制度の制度的枠組みの解説を踏まえつつ、農業分野における外国人材の受け入れの現状を具体的な事例を交えて明らかにする。また、弊社が担っている特定技能人材の育成および紹介、ならびに登録支援機関としての支援事業の内容とその意義についても詳述し、さらには今後の制度

KIMURA Ryo：The Business Activities of ONODERA USER RUN Co., Ltd. Related to the Development and Placement of Specified Skilled Workers in the Field of Agriculture.

[1] 介護、ビルクリーニング、工業製品製造業、建設、造船・舶用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業、自動車運送業、鉄道、林業、木材産業の16分野。

の改善・発展の可能性と農業業界の持続可能性に対する展望について論じていく。

1．特定技能制度の概要と農業分野における現状

1）制度の趣旨

特定技能制度は、日本における慢性的かつ深刻な人手不足への対応を目的として創設された制度である。本制度は、労働力の確保に向けた国内人材の育成や生産性向上といった施策を講じたにもかかわらず、なお人材の確保が困難な状況にある産業分野に限定して、即戦力となる一定の専門性および技能を有する外国人材の受け入れを可能とする枠組みである。

制度上、「特定技能１号」および「特定技能２号」の２つの在留資格に分類されており、「特定技能１号」は、一定の技能と日本語能力を有し、現場において実務的な業務を遂行できる人材を対象とし、「特定技能２号」は、さらに高度な専門性と熟練した技能を備えた人材が対象となっている。

2）農業分野における「特定技能人材」の受け入れ

農業分野においては、特定技能制度の導入により、従来の技能実習制度と並行するかたちで外国人材の受け入れが進んでいる。「特定技能１号」による外国人材の受け入れ人数は２万 9157 人に達しており、制度が適用されている 16 分野のうち、５番目に多い受け入れ実績である。特に北海道、茨城、熊本など、農業が基幹産業となっている地域での受け入れが顕著となっている（図１）。農業分野において「特定技能１号」の在留資格を取得するためには、１号農業技能測定試験および日本語能力試験（またはそれに準ずる試験）に合格することが要件。農業技能測定試験は「耕種農業」と「畜産農業」の２分野に分かれて実施されており、これらを通じて、現場で即戦力として就業可能な基礎的技能を有しているかが評価される。日本語能力に関しては、原則として「日本語能力試験（JLPT）N4」程度以上、または「国際交流基金日本語基礎テスト（JFT-Basic）」の合格が求められている。

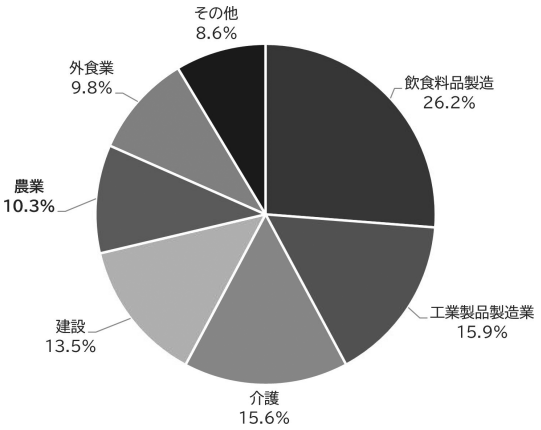


図１　特定技能１号　特定産業分野別割合
出典：出入国在留管理庁データを基に作成

また、「特定技能２号」については、2023 年に初めて対象分野に農業分野が追加され、今では 174 人が受け入れられており、建設分野の 213 人に次ぐ２番目の受け入れ数である（いずれも 2024 年 12 月末時点、出入国在留管理庁）。受け入れられている外国人材の出身国は、フィリピン、ベトナム、インドネシアなどアジア圏の 20 代を中心とした若年層が多く、体力面での期待だけでなく、将来的な農業技能継承の担い手としての役割も期待されている（図２）。

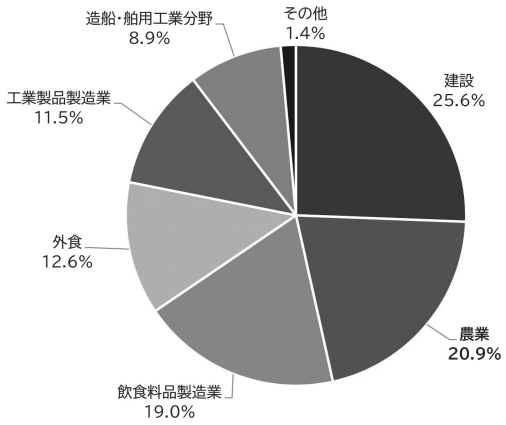


図２　特定技能２号　特定産業分野別割合
出典：出入国在留管理庁データを基に作成

２．OUR の独自スキーム「OUR ストレートスルー」

１）アジア各国での無償教育の展開

弊社は、８ヵ国へ展開し、海外現地での人材募集から教育、国内企業への人材紹介、入国後の生活支援、定着支援までを一貫して自社グループ内で完結し提供（図３）。この取り組みの中核を成すのが、アジア４ヵ国（フィリピン、ミャンマー、インドネシア、ラオス）に展開する自社教育拠点「OUR BLOOMING ACADEMY（以下、アカデミー）」である。アカデミーでは、特定技能制度に対応した各専門分野に関する教育と、円滑な社会生活を送るために不可欠な日本語教育の双方を、すべて無償で実施。これにより、家庭の経済的事情に左右されることなく、学習意欲の高い若者に対して平等に学習と成長の機会を提供できる体制を構築している。若年層にとっては、海外就労に向けた渡航準備や教育費が大きな経済的負担となる場合が多く見られるが、本スキームにより、借金を抱えることなく日本での就労を実現することが可能。これは、送り出し段階からの経済的リスクの軽減という観点においても、大きな社会的意義を有している。

また、無償で教育機会を提供しているからこそ、学生に対しては高い自律性と学習姿勢

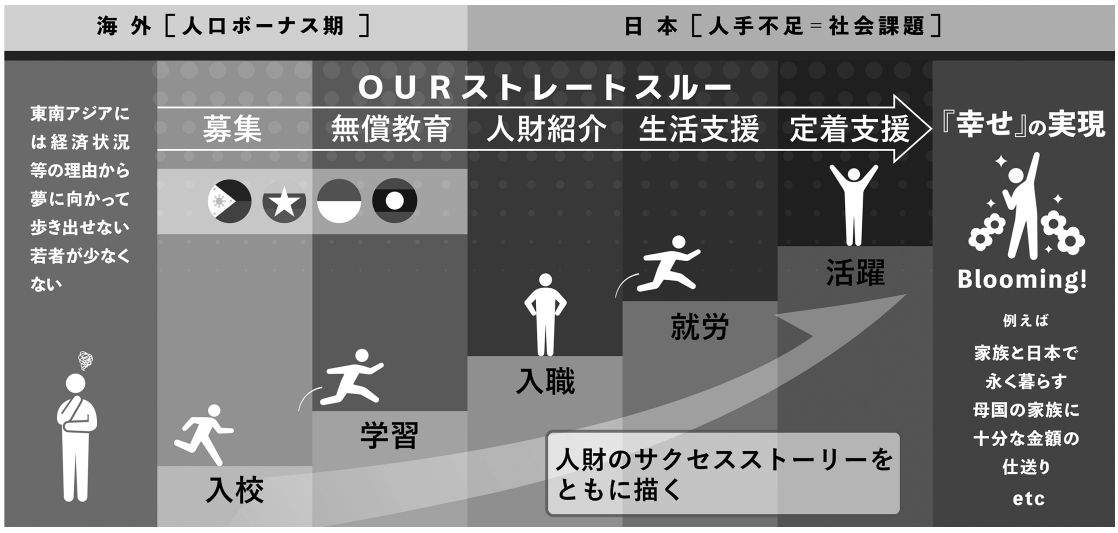


図３　OUR ストレートスルー
注：【展開国】フィリピン・ミャンマー・インドネシア・ラオス・インド／【2025 年開校予定国】ウズベキスタン・モンゴル・バングラデシュ

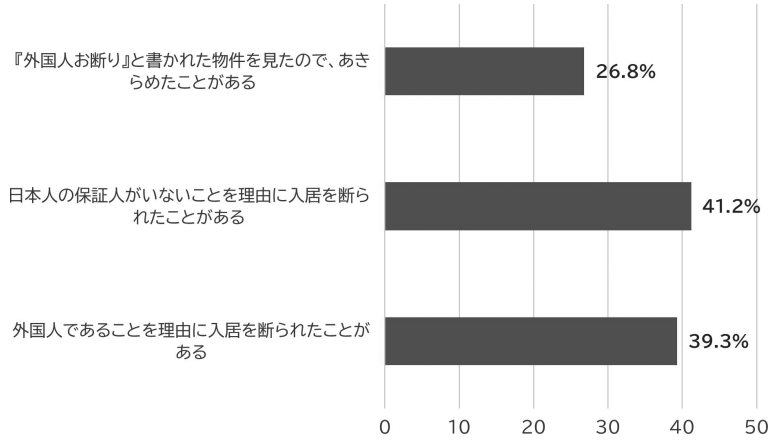


図４　外国人が住居を借りる際の課題
出典：法務省外国人住民調査報告書を基に作成

を求めており、一定の水準に満たない場合には、退校措置を含む厳格なスクリーニングを実施。このような仕組みを通じ、最終的に、学習意欲が高く、優れた人材を厳選し、日本企業に紹介を行う。

２）入国時の生活支援

外国人材が日本に入国し、円滑に社会生活を始めるためには、生活インフラの整備も極めて重要な課題である。中でも「住居の確保」は、外国人材の受け入れに際して顕在化する深刻な問題の１つとして、長年指摘され続けている。日本に渡航した経験のない外国人にとって、住居の賃貸契約においては数多くのハードルが存在する。言語や文化の壁に加え、保証人の不在、信用情報の欠如といった要因により、不動産契約が成立しにくい現状がある。実際に、法務省が 2017 年に公表した「外国人住民調査報告書」によれば、過去５年間に日本国内で住居を探した経験のある外国人 2044 名のうち、「外国人であることを理由に入居を断られた」経験がある者は全体の 39.3％、「日本人の保証人がいないことを理由に入居を断られた」者は 41.2％に上る。また、「『外国人お断り』と書かれた物件を見たために入居を断念した」経験のある者も 26.8％に達している（図４）。

このような背景を踏まえ、OUR では、特定技能外国人材の入国後の生活支援の一環として、住居の確保支援体制を強化している。受け入れ企業に代わり OUR が住居の手配を行い、外国人材に対して入国直後から安定した住環境を提供することで、就業に伴う不安要素の１つを軽減することが目的だ。

さらに、SIM カードの販売・提供も実施しており、外国人材が日本入国直後から通信手段を確保できる体制を整備している。

３）長期就労を見越したキャリアプランの構築に向けて

「特定技能」制度の運用開始から５年が経過し、制度の活用は年々拡大傾向にある。それに伴い、特定技能１号での在留期限である５年を終え、特定技能２号への移行を目指す流れも本格化していくと予想される。

こうした状況下、受け入れ企業にとっては、

特定技能外国人材を中長期的な視点で戦力として育成し、企業内にて定着させていくための取り組みがより一層求められる。特定技能２号は更新回数の制限がなく、家族帯同も可能となることから、本人にとっても生活基盤を築きながら安心して働ける環境づくりが前提となる。

特定技能１号から２号へのスムーズな移行を実現するには、本人のスキルや知識の向上を支援しつつ、長期就労を見据えたキャリアプランを企業と本人が共有しながら構築していくことが不可欠である。単に資格試験を通過させるだけでなく、職場での実践力や将来的な役割拡大を視野に入れた体系的な教育・支援が求められている。

こうした課題に対応するため、当社では外国人材が来日直後から将来の特定技能２号取得を意識できるよう、特定技能１号の５年間の在留期間を活用した継続的な教育支援体制を整備。登録支援機関としての義務的支援10項目に加え、オンラインＥラーニング教材の提供、Facebookを活用した多言語の学習コミュニティ運営、さらにはリアルタイムで学べるLIVE配信型授業などを通じて、本人の習熟度やニーズに応じた柔軟な学習支援を展開している。

また、義務的支援10項目以外についても、特定技能人材本人と話をし、将来のキャリアビジョンを明確にしていくなど、日本における共生社会の実現に向け、サポートを行っている。

３．北海道・酪農牧場における特定技能外国人材の受け入れ事例

本稿では、弊社が支援する「特定技能（農業）」制度を活用した外国人材の受け入れにおいて、実際の導入事例として、北海道芦別市に位置する酪農牧場でのケースを紹介したい。

１）北海道の酪農牧場での受け入れケース ー受け入れ企業の視点からー

当該酪農牧場では、これまでのオーナーが長年にわたり酪農業務の中心を担ってきた。しかし、近年の農業分野では、高齢化や後継者不在といった構造的課題が深刻化しており、事業の持続的発展に向けて農業経営の法人化が全国的に進展している。このような流れを受け、本牧場においても2021年頃より法人化に向けた取り組みを開始。経営の引き継ぎと同時に、新たな体制による人材確保や組織運営の再構築が進められた。

法人化後、経営を継承した企業は、人手不足への対応を急務と捉え、地元の求人媒体や人材紹介会社を通じて採用活動を展開。しかし、酪農という専門性を要する分野であること、さらに地域が過疎地に位置することなどが影響し、酪農経験を持つ日本人労働者の確保は極めて困難であった。こうした状況の中で、企業は新たな人材確保の選択肢として「特定技能（農業）」制度の活用に踏み切り、外国人材の採用を開始。選考にあたっては、酪農に対する適性や実務能力に加え、日本語での基本的なコミュニケーション力、勤勉性や協調性などを重視し、最終的にインドネシア国籍の男性２名ビラルさんとマークさん（仮名）を採用した。

２名は2023年８月に来日・入社し、搾乳や飼料管理、清掃作業など、日々の酪農業務に従事している。受け入れに先立ち、日本人スタッフからは「言葉が通じるのか」「文化の違いでトラブルにならないか」といった不

安の声が上がったが、業務マニュアルを「やさしい日本語」で整備するとともに、教育係を明確に定めることで指導体制を確立。また、双方の業務遂行に支障が出ないよう、日常業務におけるサポート体制の強化を図った。

地域特有の課題として、公共交通機関が乏しく、生活インフラへのアクセスが限定的である点もあった。こうした生活環境の問題に対応するため、買い物などの移動支援は日本人スタッフが行い、住宅面についてはオーナーが住んでいた住居を活用し、生活面の不安を軽減するなど、実務以外の支援にも力を入れている。

さらに、制度上義務づけられている「特定技能１号」の支援に関しては、10項目にわたる義務的支援を登録支援機関に委託。在留資格の取得・更新、生活オリエンテーションの実施、日本語学習の機会提供など、初めての外国人材受け入れに伴う煩雑な手続きをスムーズに進める体制も整備されている。

受け入れからおよそ２年が経過した現在、２名はいずれも一定の業務を単独でこなすまでになり、担当作業を任される存在にまで成長。面接段階から酪農の仕事の内容や勤務地の地域特性などについて丁寧に説明を行っていたため、就業後のミスマッチも少なく、職場への定着につながっている。

今後は、定期的な面談や日常的なコミュニケーションを通じて、さらなる信頼関係の構築を図りつつ、彼らを将来的な「事業承継の担い手」として育成していくことが重要となる。特定技能制度の活用を通じ、単なる労働力としてではなく、地域農業の未来を共に創っていくパートナーとして外国人材を位置づけ、持続可能な農業経営を目指す取り組みが、求められている。

２）北海道の酪農牧場での受け入れケース
ー特定技能外国人材の視点からー

次に、同牧場で勤務しているビラルさんとマークさんからの話を紹介したい。

ビラルさんはインドネシア出身で、来日前には同国で農業に関連する業務に携わっていた経験を持つ。家族の生計を支える必要性とともに、海外就労による経験の蓄積を目的として日本での就業を選択した。一方、マークさんも同じくインドネシア出身だが、彼の場合は、過去に技能実習制度を通じて日本に滞在した経験がある。プラスチック成型工場における３年間の実習期間中、同僚から提供された牛乳の味に深い印象を受けたことが、酪農分野への関心を抱く契機となった。その後、帰国後はアヒル飼育を事業化し、企業経営に取り組んでいたが、新型コロナウイルス感染症の影響により事業が困難に直面し、再度日本での就労を決断するに至った。

両者とも、来日当初は酪農に関する基礎知識を母国において書籍や映像を通じて学習していたが、やはり実際の現場での習得が不可欠であった。搾乳、牛の給餌、牧草管理など、酪農における日常業務は多岐にわたり、当初は日本人スタッフの指導の下で段階的に業務に慣れていく過程を経た。

特筆すべきは、日本の酪農業における機械化の進展である。両名の母国であるインドネシアでは主に手作業で作業を行っていたが、日本においては多くの作業が専用機械を用いて実施されており、その技術水準の高さに対して２名とも強い感銘を受けている。操作方法についても特段の難易度はなく、基本的な研修を通じて迅速に適応している。

現在、ビラルさんは牛の乳房炎予防管理および子牛の育成を主な担当としており、健康

状態の継続的な観察と予防措置の徹底を実践している。マークさんは2025年7月に現場リーダーへと昇格。両者に共通するのは、業務の根幹に「牛を最優先に考える」という理念が据えられている点であり、日々の作業においてもその意識が一貫している。

生活面においては、北海道特有の寒冷な気候が大きな障壁となった。特に冬季は、朝の気温が氷点下に達することも多く、作業開始時には身体が思うように動かないこともあった。さらに、当番制による除雪作業が大変だったと話すが、暖房機器の適切な利用や服装の工夫などで、徐々に環境への適応を果たしている。

今後、両者は在留資格「特定技能１号」の有効期限である５年間の間に、同牧場における継続的な就労と実績の積み上げを行い、在留資格「特定技能２号」への移行を視野に入れている。２号資格への移行により、より長期的な在留が可能となるほか、配偶者や子の帯同も認められるため、両者とも将来的には家族とともに日本での安定した生活を構築する意向を持つ。

本事例は、特定技能制度の運用が個々の外国人材のキャリア形成に与える影響を示す具体的な実例であると同時に、地域産業における人材確保の現実を映し出すものである。外国人材を地域社会の構成要素として包括的に受け入れる体制づくりと、文化的・社会的適応を支援する仕組みの整備が今後ますます求められる。

おわりに

農業分野における特定技能外国人材の受け入れ事例は、単なる労働力の補完ではなく、地域農業の持続的発展や多文化共生の推進に寄与する重要な取り組みとして評価できる。特定技能制度を活用することで、外国人材本人にとっても職業的・生活的な成長の機会が生まれ、受け入れ企業側もまた、意欲的かつ責任感のある人材を獲得し、安定した経営基盤の構築へとつなげていくことが可能である。

今後は、こうした成功事例をより多くの農業経営者に共有し、制度に対する理解と信頼を深めていくことが不可欠である。併せて、言語や文化、生活環境に対するきめ細やかな支援を通じて、外国人材が地域社会においても長く安心して暮らせる環境整備を進めていくことが、特定技能制度のさらなる定着と発展の鍵となるだろう。

持続可能な農業の実現に向けて、特定技能制度は今後ますますその存在感を強めていく。その中で、企業・自治体・支援機関が連携し、多様な人材が互いに学び合い、共に働き暮らす社会の実現を目指す取り組みが、これまで以上に重要な意味を持ってくる。

参考文献

法務省（2017）：外国人住民調査報告書（平成29年６月）
農林水産省（2024）：農業分野の労働環境改善をめぐる現状と課題（令和６年10月）
出入国在留管理庁（2025a）：特定技能在留外国人数（令和６年12月末）
出入国在留管理庁（2025b）：制度説明資料：外国人材の受け入れ及び共生社会実現に向けた取組（令和７年５月更新）

（株式会社 ONODERA USER RUN
東日本営業本部 本部長）

黒潮流域圏の持続型社会形成に寄与する高度人材育成プログラム

久保田　賢・伊谷　行・大島俊一郎・新保輝幸

はじめに

高知大学と高知医科大学の統合により2003年10月に新たな門出を迎えた“新生”高知大学の目玉として、2004年4月に大学院博士課程「黒潮圏海洋科学研究科」が設置された。人文・理・医・農の4学部からの移籍に加え、国立研究機関や他大学の客員教員も含む異分野融合の体制で教育・研究を開始した。国立大学の教育組織の目標として当時はまだ一般的ではなかった「文理融合」を理念として掲げた。高知を表す特徴的なキーワードの一つである「黒潮」を研究科名に冠し、その影響を直接的に受ける台湾およびフィリピンに加え、文化・経済・環境などが複雑に交錯する東南・東アジア全体も加えた黒潮流域圏を対象地域とした。この地域では、自然破壊や食料問題、疫病などの国境を越えた課題が顕在化しており、これらに対応する専門性の高い人材育成や研究の必要性が高まっていた。後述のとおり、現在は「大学院総合人間自然科学研究科黒潮圏総合科学専攻(Kuroshio Science Program)」として、引き続き博士人材を育成している。そこで本稿では、専攻全体での取り組みのうち特に国際連携に関する活動を中心に概略を紹介する。

KUBOTA Satoshi, ITANI Gyo, OSHIMA Shun-Ichiro and SHINBO Teruyuki：(Advanced Human Resource Development Program Contributing to the Establishment of a Sustainable Society in the Kuroshio Region).

1．黒潮圏科学ネットワークの構築

時勢を反映した博士課程の設置ではあったものの、全学から参画した専任教員のほとんどは、異分野の研究者との分野横断的な研究や東南アジアや東アジアにおける滞在型の調査等の経験が極めて乏しかった。そこで、当面の目標を教員活動の学際化および国際化に絞った。

1）学際化

著しく異なる分野の教員が参画した利点を最大限に活かし、研究科発足当初（発足後概ね10年間）は研究科内での分野横断を推進する研究プロジェクトを推進してきた。高知大学第1期中期計画プロジェクト「海洋生態系の解明とその資源の持続的有効利用（2004年度～2009年度）」では、サンゴ礁域や四万十川流域を対象とした物質循環や人間と自然の共生に関する課題に加え、黒潮圏島嶼諸国の沿岸環境保護政策の比較に関する研究を推進した。また、2006年度から2ヵ年度にわたり実施した文部科学省特別経費プロジェクト「『黒潮流域圏総合科学』の創成」では、沿岸域の生態系解明、その保全・修復や海洋生物からの未利用資源探索等の課題研究推進を通じて分野横断型の研究体制が構築

された。さらに、地球温暖化について「防止」一辺倒の世論のなか、2009年度からは、文部科学省特別経費プロジェクト「黒潮圏科学に基づく温暖化適応策の構築」により、地球温暖化による生態系へのインパクトとそれによる人間社会への影響の予測に基づく適応策の提言を試みた。

また、当時はこのような分野横断的な研究成果を公表する媒体が十分でなかったため、2007年に『黒潮圏科学』誌を創刊し、国内外への発信を続けている。さらに、研究科内での学際化に関する議論を取りまとめた書籍『100年先の人間社会の方向～共生をめざして～』を2013年に発行した。

このようなプロジェクトの採択により、研究費が比較的潤沢に確保できたこと、研究科としての分野横断的な研究の進め方の方向性が定まってきたことなどから、研究指導が積極的に推進され、日本人学生のみならず、9ヵ国からの留学生の（留学生の割合：約37%）修了生を輩出した。

2）国際化

研究科の新設に伴い、フィリピンおよび台湾との協働実績が豊富な教員をそれぞれ採用した。実績がほとんどなかった国際連携体制（黒潮圏科学ネットワーク）構築のため、複数の教員がフィリピンと台湾を訪問した（写真1）。2007年度までにはフィリピンのフィリピン大学、ビコール大学、フィリピン農業省漁業・水産資源局第2支所（BFAR RO2）および台湾の国立中山大学との協定を締結し、教育・研究の連携が本格化した。2008年にはビコール大学に、2010年にはBFARに共同オフィスを設置した。さらに、2007年に「Japan, Taiwan and the Philippines Joint KUROSHIO Workshop in Kochi」を高知大学で開催したのを皮切りに、翌年から台湾、フィリピンおよび日本と持ち回りで「黒潮圏科学国際シンポジウム」として開催し、持続可能な社会の構築に向けた協働の場を形成してきた（写真2、3）。



写真1　黒潮圏科学ネットワーク構築のためのフィリピン・ビコール大学への訪問
教員4名、事務職員1名の5名体制で訪問した。1名のビコール大学教員には、2022年の退職まで黒潮圏海洋科学研究科（のちに黒潮圏総合科学専攻）との調整役としてお世話になり続けた。他の2名は、JSPSのRONPAKUプログラムを利用して高知大学で学位を取得し、パルティド州立大学の学長、ビコール大学の副学長をそれぞれ務めた。



写真2　「Japan, Taiwan and the Philippines Joint KUROSHIO Workshop in Kochi」の参加者
背景はフィールドワークで訪問した高知県大月町柏島。



写真３　第 13 回黒潮圏科学国際シンポジウム（2019）の参加者
総勢 130 名の参加により、フィリピン・カガヤン州立大学において盛大に開催された。

３）全学１研究科体制への移行

2008 年、高知大学では大学院の全研究科を統合し、一元化された文理統合型の大学院として「総合人間自然科学研究科」を設置した。これにより、全大学院生に対して分野横断的な教育・研究環境を提供する体制が整えられた。この再編に伴い、「黒潮圏海洋科学研究科」は「黒潮圏総合科学専攻」として新たな研究科の１専攻として再出発した。社会全体でも、学際的な教育・研究の必要性が高まりつつあり、これに呼応したかたちで本専攻の意義は広く認知されるようになった。この再編は、従来の専門分野を超えた融合を促進し、複雑化する地球規模の課題に対応可能な教育・研究の実践拠点としての機能をさらに強化する契機となった。

２．黒潮流域圏の持続型社会形成に寄与する高度人材育成プログラム

研究科の活動の外部評価を兼ねて 2013 年に開催された 10 周年シンポジウムにおいて、さらなる発展のためには、分野横断的体制の強化や国際ネットワークの連携深化、特にフィリピンとの関係強化が必要との助言を受けた。そこで連携先機関と協議を重ね、単なる情報交換にとどまらず、若手研究者育成を視野に入れた国際教育体制の構築を進めてきた。

１）国費留学生優先配置プログラムによるフィリピン人留学生の受け入れ推進

2014 年より、文部科学省の国費留学生優先配置プログラムにより、「黒潮圏の持続型社会形成を目指す人材育成プログラム」の課題で毎年３名のフィリピン人留学生の受け入れを開始した。対象は、黒潮圏の生物資源と環境の持続的利用に関心を持つ者で、食用海藻などの地域資源を活用した経済活性化や海洋保護区の強化を目指す長期的視点を求めた。このプログラムでは、学位研究に加えて、フィールドワークや調査法、健康機能性評価、加工開発に関する講義を実施し、実践的能力の涵養を目指した。2020 年からは、「黒潮圏の環境保全に寄与する「環人共生」リーダー育成プログラム」の課題で文部科学省国費留学生優先配置プログラムを再度進めることになっていたが、新型コロナウイルス感染防止対策により、その開始は 2021 年度に延期された。このプログラムでも毎年３名の留学生をフィリピンから受け入れた。陸域から海洋にわたるフィールド科学や基礎・実験科学の手法と成果の概要を理解できるとともに、社会科学的視点から地域社会の実情を見通すことができる広い視野と見識を兼ね備え、自らの専門分野での高度専門知識に立脚して、資源利用の適正化および環境の保全と地域社会の発展を両立・牽引できる人材の育成が中心的な事業内容とした。さらに、「「黒潮圏」のグローカル成長戦略に寄与する「環人共生」リーダー育成プログラム」の課題で国費留学生優先配置プログラムに三たび採択され、2023 年 10 月から３ヵ年度にわたり、毎年３名のフィリピン人留学生を受け入れている。

2）国際青少年サイエンス交流事業「さくらサイエンスプログラム」の活用

（国研）科学技術振興機構（JST）により2014年度より開始された国際青少年サイエンス交流事業「さくらサイエンスプログラム」を活用し、台湾・フィリピンを中心に年10名の若手研究者を本学にほぼ毎年招聘してきた。訪問者は、高知大学および県内の研究機関で先端的な研究現場を見学し、また「黒潮圏科学国際シンポジウム」への参加を通じて、黒潮圏科学の理念やアプローチを直接体験している。加えて、日本・フィリピン・台湾などの大学院生が共に討論する「クロスボーダーエデュケーション」も実施しており、国籍を超えた視点と対話を育む場として機能している。これらの経験は、短期滞在にとどまらず、将来的に規課程での長期留学につながった例もあり、国際的な人材育成の基盤形成に貢献している。

3）黒潮圏総合科学専攻の組織拡充とカリキュラム改変

前述した文部科学省国費留学生優先配置プログラム「黒潮圏の環境保全に寄与する「環人共生」リーダー育成プログラム」が開始されるのに合わせて、2020年度に専攻のカリキュラムを変更し、各学生の専門分野以外の講義や科学リテラシー教育を修める教育体制とした。また、産官学の幅広い人材により、学生の俯瞰的な問題認識、幅広い角度からの掘り下げや具体的な課題設定および解決策の検討・提案を行うことができる能力向上を目指した高知大学独自の教育システムの構築を目指す「希望創発センター」の協力により、未来志向型の発想を涵養する「未来共創学特論」も必修科目として開講した。

2022年4月には、黒潮圏総合科学専攻の分野横断的な教育・研究システムは維持しつつ、「総合科学コース」と「海洋資源科学コース」に分割した。これは、高知大学の重点課題である「海洋」の人材育成を拡充するため2016年度に農林海洋科学部と改組した際に入学した学生の博士課程進学に合わせたものである。「総合科学コース」は、2004年に設置された「黒潮圏科学」における教育・研究の基本理念である学際性および国際性を中心とした教育・研究体制を引き継ぎ、陸域と海域の両面から「沿岸域の海洋管理」の重要性を学べる講義や演習を提供する一方で、「海洋資源科学コース」では、海底鉱物資源および海洋生命資源の理解や持続的活用に特化した先端的な教育・研究を推進している。

3．近年の取り組み

2020年に発生した新型コロナウイルスの世界的な感染拡大による渡航制限により、フィールド調査やセミナーの開催等の直接的な国際交流活動が停止した。高知で開催予定だった第14回「黒潮圏科学国際シンポジウム」についても2020年度は中止としたが、Web会議やセミナーが一般化してきたことから、2021年度にオンライン開催した。高知への再来が困難だった修了生も参加しやすかったため、6ヵ国、63機関・大学から総勢287名の参加を得て、これをきっかけに交流が生まれ、新たな活動が開始された。

1）修了生によるオンライン講義

2024年1月、黒潮圏総合科学専攻の学位取得後に国内外で研究者や大学教員として活躍する修了生によるオムニバス形式のオンライン講義を実施した（写真4）。この講義では、



写真４　修了生によるオンライン講義の出席者
各講義の後に実施した総合討論時のスクリーンショット。講師は日本、フィリピン、インドネシア、インド、マレーシアおよびベトナムから計 12 名を選出した。

自らの研究内容やキャリアパス、国際的な視野を講義内容に盛り込み、学生と共有することを目的とした。研究科設立以来の修了生 82 名のうち約半数が外国人留学生であり、彼らの多様な出身国や研究分野は教育・交流の資源として大きな価値を有している。この講義をきっかけに、在学生との交流や修了生同士の共同研究が始まりつつある。

２）フィリピン人修了生による同窓会組織の活動

フィリピン人博士課程修了生は、2007 年度に初めての学生を受け入れて以来、2018 年度までの 10 年間で 10 名にのぼり、その時点で 2025 年頃には 25 名を超える見込みであった。これらの修了生は、自然科学から社会科学にわたる多様な分野で専門性を発揮しており、持続型社会の実現に向けた連携の可能性が広がっていた。そこで、2019 年にフィリピン・カガヤン州 BFAR RO2 で同窓会設立の準備会が開かれ、翌 2020 年に「フィリピン―日本『黒潮圏科学』同窓会（PHILJAPKUS）」が発足した。多くの修了生がフィリピンの大学や研究機関の正規教職員として活躍してお



写真５　フィリピン人修了生同窓会（PHILJAPKUS）とパルティド州立大学による協定締結
パルティド州立大学へ多くの修了生が集結し、調印式を開催した。



写真６　研究能力向上プログラムの講師として招聘された修了生

り、2024 年 12 月には、Webinar シリーズが開始された。2024 年には修了生３名を有し、そのうち１名が 2016 年から 2024 年まで学長を務めたパルティド州立大学との協定を締結した（写真５）。また、この協定に基づき、同年 12 月にはフィリピン人修了生 10 名が同大学に集結し、ゲストスピーカーとして招聘した高知大学教員や日本人修了生を加え、現職教員に対して教職員が研究能力を向上させるためのプログラム「Innovative Research Mentoring of Partido State University Faculty by the Philippines-Japan Association for Kuroshio Science Promotion」が開かれた（写真６）。今後３年間でさらに 10 名程度のフィリピン人修了生が帰国する予定となっており、さらなる発展が期待される。

3）修了生との協働推進

元指導教員が修了生に招聘されてセミナーを開催したり、研究助成申請をサポートして採択されたりするなど、帰国した修了生との教育、研究上の交流が継続している例が少なくない。しかし、修了生間や高知大学の関わりについて、必ずしも指導教員と学生の関係に限定されず、むしろ元の研究室の垣根がほとんど意識されていない点が、本専攻の特徴として挙げられる。前述の修了生によるオンライン講義をきっかけに、インドネシア人修了生の発案で、ベトナム、フィリピンおよび日本の修了生との間で漁業資源管理をテーマとした共同研究の検討が始まっている。さらに、2025 年になって、複数機関の修了生と高知大学教員による「地域コミュニティによる沿岸資源保全活動の促進（Promoting Coastal Resource Conservation Activities by Local Communities through Fostering Social Capital：Approach using Public Goods Experiment）」に関する２年間の研究計画が、フィリピン科学技術省農水産業天然資源研究開発審議会（DOST-PCAARRD）に採択され、あらたに黒潮流域圏の持続型社会形成を体現する活動が始まっている。

おわりに

大学院博士課程の独立研究科「黒潮圏海洋科学研究科」として発足後、約 20 年が経過した。フィリピン・ルソン島北部の中央山岳地帯に位置するベンゲット州と高知県との間には、1975 年に姉妹県州が提携され、その交流の歴史は 50 年に及ぶ。研究科として初めて受け入れたフィリピン人大学院生がベンゲット州立大学の教員をしていたが、2009 年に帰国した後は約 15 年間目立った交流をしていなかった。しかしながら、修了生のオンライン講義の講師を依頼したことをきっかけにして、高知大学との間で学術交流協定が締結され、ベンゲット州や高知県を巻き込んだ新たな研究プロジェクトが開始されている。

この例のように、ソーシャルメディアの普及や新型コロナ禍によるコミュニケーション手法の変革などにより、修了後に高知大学とほとんど関わりがなかった修了生との間に再び連携が始まることもある。この高度人材プログラムによる修了生、在学生と教員による新たな展開が期待される。

参考文献

Bradecina, R. G., Soliman, V. S., Bobiles, R U., Camaya, A. A., Shinbo, T., Kubota, S., Morooka, Y.（2017）：A Decade of Bicol SUCs and Kochi University Co-Creation：Promoting Cross-border Education and Research for Sustainable Kuroshio Communities. Bicol Science Journal, 4（1）：53-70.

高知大学．SDGs 取組事例：黒潮流域圏の持続型社会形成に寄与する高度人材育成プログラムの実施．https://www.kochi-u.ac.jp/SDGs/activities/report_155.html（2025 年７月 25 日閲覧）.

黒潮圏総合科学専攻および黒潮圏科学部門 HP．https://www.kochi-u.ac.jp/kuroshio/about.html（2025 年７月 25 日閲覧）.

（高知大学大学院総合人間自然科学研究科
黒潮圏総合科学専攻　教授）

寄稿

リベリアから農業支援を問い直す
―農家組合が挑んだ精米機活用事業の成果と教訓―

西森　勇記

はじめに

リベリアの稲作を取り巻く事情は複雑にして怪奇である。西アフリカに位置する同国では、政府が長年にわたり主食であるコメの自給率向上という旗印を掲げ、国際機関や各国に援助を求め続けてきた。しかし1970年代以降、内戦期（1989～2003年）を挟み、現在に至るまで繰り返し行われてきた水稲作に対する支援がもたらしたものは、各地に横たわる膨大な放棄水田と、打ち捨てられた無数の農業用資機材であった[1]。

筆者は2021年から4年間、独立行政法人国際協力機構（JICA）がリベリア共和国において実施した小規模農家コメ生産向上プロジェクト（LibRice）に参加し、当地の水稲作農家グループや農家組合の実態をつぶさに観察してきた。当初はリベリア政府の求めに応じ、水稲作の生産性向上を主目的としてスタートした同プロジェクトであったが、初年次の詳細計画調査において大半の水稲作農家グループが生産主体として機能していない事実に直面することとなり、水稲作の持続可能性向上を図るプロジェクトへと方向転換を余儀なくされている。そうした中で活動の大きな柱の1つとなったのが、本稿の主題となる精米機活用事業であった。これは、活動地域となったBong（ボン）州のとある農家組合において、放棄されつつあった小型精米機の利活用による賃搗きビジネスを支援するもので、大きな成果を挙げるに至った事業である。

本稿では、まず精米機活用事業の背景および支援内容について詳述する。その上で、成果を挙げることのできた要因や、活動を通じて得られた教訓について分析を試みた。これらの成果や教訓は、リベリアに限らず広く他国の農業支援全般にも適用できるものであり、そのことが本稿を世に問う動機となっている。リベリアの稲作事情は一見、特殊な事例に思われがちだが、実は普遍的な教訓に満ちていることが伝われば、筆者としては本望である。

1．事業の背景

1）活動パートナーとしての農家組合

プロジェクトとともに精米機活用事業に取り組むことになったのは、Bong州南部、Samay（サメイ）地区で水稲作に取り組むLoitor（ロイトー）農家組合であった。同組合には30名程度の組合員が所属し、その男女比はおよそ1：2で、全員がSamay地区

NISHIMORI Yuki：Reconsidering Agricultural Support from Liberian Perspective: Achievements and Lessons Learned from A Farmer Cooperative's Challenge to Utilize Small Scale Rice Mill.

[1] このうち、本稿では農業用資機材、特に小型精米機の利活用事例に焦点を当てるが、リベリアの稲作を巡る事情については、本誌次号（Vol. 48, No.3）に掲載予定の竹村光春氏による論稿も併せて参照されたい。

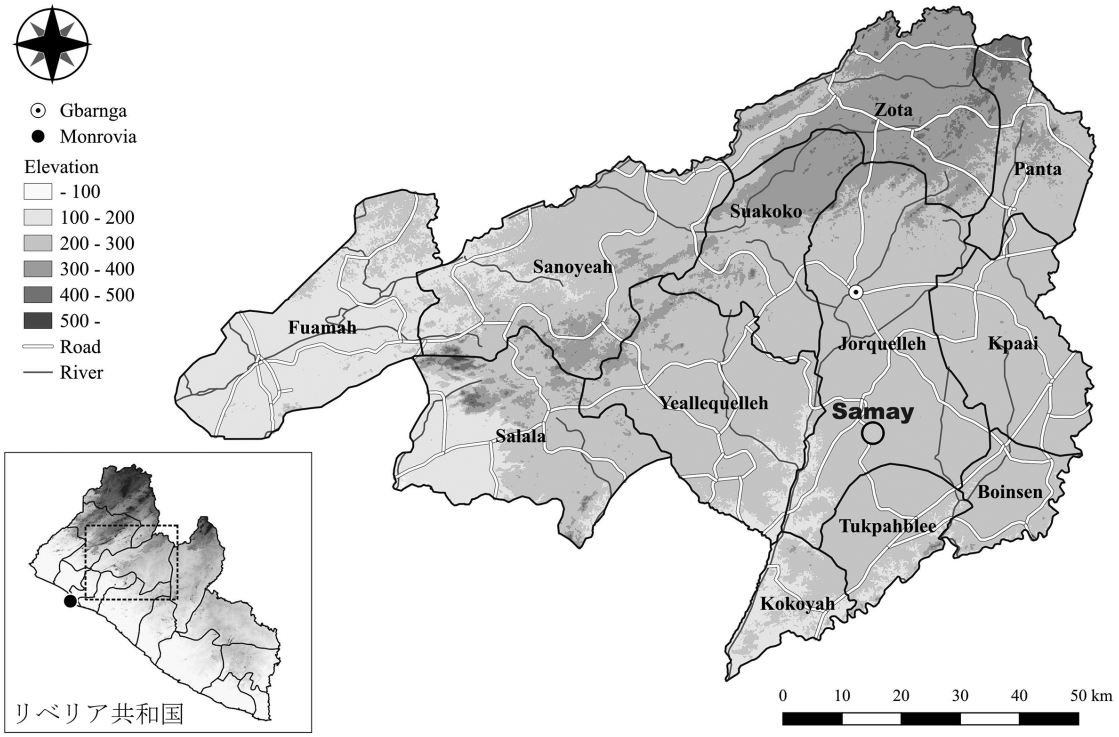


図１　Bong 州および Samay 地区の位置図

出典：LibRice

に居住する農家である。前身となる農家グループは 1970 年代に発足した。その後のリベリア内戦で同地区は大きく荒廃するが、2010 年頃までに避難民の帰還が進み、農家グループも再興を果たしている。2014 年には政府の認可が下りたことで農家組合となり、前後して国連機関等を通じ、水田開発や精米機を始めとする農業資機材の供与といった各種の支援を受けるに至っている[2]。

２）精米機事業の背景

プロジェクトでは、アフリカ稲センター（Africa Rice Center：AfricaRice）の紹介を受け、2022 年 8 月より Loitor 組合と接点を持つようになった。組合は、当地では珍しく自主的に共有地での水稲作を営んでいたことから[3]、当初はインタビューや参加型ワークショップを通じて、その背景や実情の把握を試みている[4]。女性組合員たちからは週に２回の活動日が親睦や情報交換の良い機会と

[2] 農家組合は農家グループの上位に位置付けられており、認可を受けるためには一定の事業実績や銀行口座の開設等の条件がある。農家組合となることで、融資を受けやすくなったり、支援を受ける際に有利になったりする等の利点がある。但し、リベリアの農家組合の大半は生産主体を自称しつつも、実際には援助の受け皿としてのみ存在しており、従って通常想定される共同購入や共同出荷といった取り組みは全くといっていいほど行われていない。なお、組合によってはマイクロセービングが行われていることはある。

[3] 公称 22ha の開発水田を有するとしているが、常時使用可能なのはうち 1 ha にも満たず、通常は 10 プロット程度（１プロット＝およそ 20×20m）で水稲作を営んでいる。

なっていることが語られる等、組合の存在が共同体意識の醸成に役立っていることが窺えた[5]。以上を踏まえ、先ずは栽培試験の実施を通じた技術支援を2022年12月より開始している。

一方、組合は2010年に国際連合食糧農業機関（FAO）他の支援により小型精米機の供与を受けており、以降細々と周辺農家に精米サービスを提供していた。但し供与時に操作やメンテナンスに関して十分な技術研修が行われなかったために、当時の精米品質は低く、組合としても今ひとつ機運が盛り上がらないまま事業を継続している状態であった。そのうちに精米機のエンジンベルトに不具合が発生するようになると、組合は交換用のベルトを探すも見つけ出すことができず、次第に精米機の使用頻度は下がっていったという。2020年頃にはほぼ放棄に近い状態となっていたにもかかわらず、今度は2022年に世



写真１　組合の精米機（１台目）



写真２　梱包状態のまま放置された２台目



写真３　精米機が設置されている倉庫

[4] 当地において、農家グループ等によって営まれる水稲作はその大多数が援助獲得を目的としたアピールのために行われており、純粋な食料生産のために行われているケースはほぼ存在しない（Loitor組合の場合も親睦の機会という別の理由があり、そのために活動を継続できていることが聞き取りにより判明した）。そもそも、市場では安価な輸入米が出回っており、農家は稲作が現金収入に繋がらないことをよく知っている。そのため、稲作は費用・労力を省ける個人ベースの陸稲作が主であり、水稲作は収支が見合わないために本来は忌避されがちである。しかしながら、リベリアでは1970年代から現在に至るまで、度重なる水稲作支援が行われてきた歴史があり、そうした支援を通じ、農家の間には水稲作＝援助獲得（食料や金銭）のための手段という認識が醸成されてしまった。従って、水稲作が営まれるのは援助の噂が流れた時から、実際に援助がなされている間までであり、援助が終了するやいなや水田は放棄されるのが常である。ひどい場合には、移植を行った後、収穫を待たずに放棄されるケースすらある。

[5] そもそも、各農家がグループに参加するのは、援助を通じて得られる日当や食料、資材の供与を当てにしているためで、通常それ以外の動機は存在しない。そのような中、Loitor組合は共同体として機能している非常に稀なケースであった。

界銀行による新規支援事業の一環として、新たな精米機が供与されることとなった。だが、この時も機材がただ届けられたのみで、技術研修はなされず、それどころか開梱・設置すらされない有様であった。組合は精米機を活用したい意思は有していたものの、実際のところお手上げ状態であった。

プロジェクトでは、組合と活動を進めるにつれ、上記のような精米機の顛末について話を聞く機会があり、団内で検討を進めた結果、生産面では自主性を発揮している優良なグループであることからも、実験的な取り組みとして精米機の活用を支援しても良いのではないかとの意見が大勢を占めた。精米機活用事業への支援は、プロジェクトが掲げるLibRiceアプローチ[6]にも合致し、また稲作振興というリベリア政府の目標にも貢献が見込まれることから、2023年6月より同事業への支援を開始することとなった。

2．プロジェクトによる支援内容

支援の開始に先立ち、まずプロジェクト側で目安とする作業計画を作成し、組合側の合意を得た。以下、そこで設定した段階ごとに、活動の詳細を振り返ってみたい。

1）準備期間

2023年6月の支援開始に当たり、まず州都Gbarnga（バンガ）より現地の農業機械技師を呼び寄せ、未開梱であった2台目の精米機を稼働させることを企図し、その設置を依頼した。併せて同技師による4日間の操作・保守研修を実施し、組合員の能力強化を試みている。だが後日、その2台目の精米機が使用不能となり、原因として滑車とベアリングに破損が生じていたことが判明する。幸い、1台目と2台目は同型機であったため、組合は即座に決断を下し、2台目のエンジンベルトを1台目に付け替えることとし、1台目を再び使用可能な状態に戻すこととなった。以後、こちらの精米機を使用し続けている。なお、その滑車とベアリングは、未だリベリア国内では見つけられないままとなっている。

2）試行期間

その後、2023年9月には参加型ワークショップ形式にて、営業日時や利用料の設定等について協議を行い、基本的な運営体制を構築している。その後は試行期間として、しばらく組合の自発的な活動に委ねられた。2023年11月より翌年1月にかけての収穫期においては、組合が精米サービスの提供を再開していることが地区内に知れ渡るようになり、多くの利用者が訪れるようになる。そのような中、組合は記憶のみに頼った運営形態に次第に限界を感じるようになり、12月より自発的に精米機稼働記録ならびに収支報告の作成を開始するようになった。前者には利用者が訪れる度にサービス内容や顧客情報が記録される一方、後者は2ヵ月おきに発行され、その間の収入・支出とその内訳、さらに利益を取りまとめたものが記される。これらはあくまで組合が自発的に始めたものであり、筆者も初めて見た際は驚きを禁じ得なかった。組合が自らその必要性に気付き、自発的に始めたものであり、だからこそその後

[6] LibRiceプロジェクトでは、省力化・低コスト化技術や生産性向上技術、市場志向型の取り組みが、リベリアにおける水稲作の持続性向上に資する可能性があるとの認識に基づき、1）持続的水稲生産、ならびに2）市場志向型戦略の2点を、当プロジェクトを通じて取り組むべきアプローチとして設定している。

表１　Loitor 組合との運営改善協議

開催時期		主な協議内容	抽出された事業課題	課題解決への取り組みと成果
2024	２月	繁忙期対応を乗り越えたところでの運営面の課題抽出と対応策の検討	・営業日の拡大によるオペレーターの作業負担増大 ・稼働記録及び収支報告の不備 ・利用料計算の不備 ・収益の使途	・オペレーターの育成・増員を図る ・記録の不備は発行を重ねるにつれ徐々に改善 ・プロジェクトより利用料計算の早見表が提供される ・収益は貯蓄に回す
	６月	閑散期となる雨季における対応策の検討	・精米機の運転機会の確保 ・前年の組合生産米を精米・販売するタイミングの検討	・富裕農の安定した利用を呼び込んだ ・組合生産米は端境期に販売し、好評を得た ・他地区より安価な籾を購入、精米の上、販売した
	11 月	１年の振り返りと新たな繁忙期に向けた課題の確認、2025 年の目標設定	・複数オペレーター制の導入 ・利用者の実像を把握する ・地区外利用者の拡大 ・精米機の故障・更新に備え、2025 年は前年比２倍の収益を目指す	・オペレーターを３名に増員 ・地区内外での利用者インタビューを実施 ・広報活動の検討・実施 ・2025 年２月末の時点で収益目標を上回っている
2025	４月	繁忙期対応の振り返り、広報面に関する取り組み	・ラジオ広報ならびに案内看板の設置による広告効果の把握	・利用者インタビューを通じ効果を確認できれば、広報活動を継続・拡大する

出典：筆者作成

も続く取り組みとなっている。

３）持続性の向上に向けた取り組み期間

収穫期に伴う繁忙期を乗り切ったことで事業は軌道に乗り始め、ここからは閑散期対応を含む事業の持続可能性を高める段階へと移行している。以後、プロジェクトと共に経営状況の確認ならびに運営改善を目的とした協議を４～５ヵ月おきに行うことになるが、その詳細は表１のとおりとなっている。なお、その際も課題に対して適宜アドバイスは行うものの、改善策を押し付けることはせず、あくまで組合の自発的な取り組みによって改善が図られるようなアプローチを心掛けた。

その他の特筆すべき取り組みとして、2024 年 11 月には Loitor 組合から同じくプロジェクトが支援する他地区の農家グループへの技術移転が行われている。この時も、組合は精米機の操作や保守管理から帳簿付けに至るまでのわかりやすい実演と講義を特段の支援なしで行い、さらに質問に対しても的確な回答を披露するなど、その主体的な対応には同席した筆者も舌を巻くしかなかった。組合にとっても自らの事業に対し自信を深める格好の機会となった。

３．精米機事業の成果

事業が本格化した 2023 年 12 月以降の稼働記録（賃搗記録）は図２のとおり。図２が示すように、コメの収穫期となる 11 月～１月の利用者数が非常に多く、第２期では第１期を上回る利用者が訪れている。第１期におい

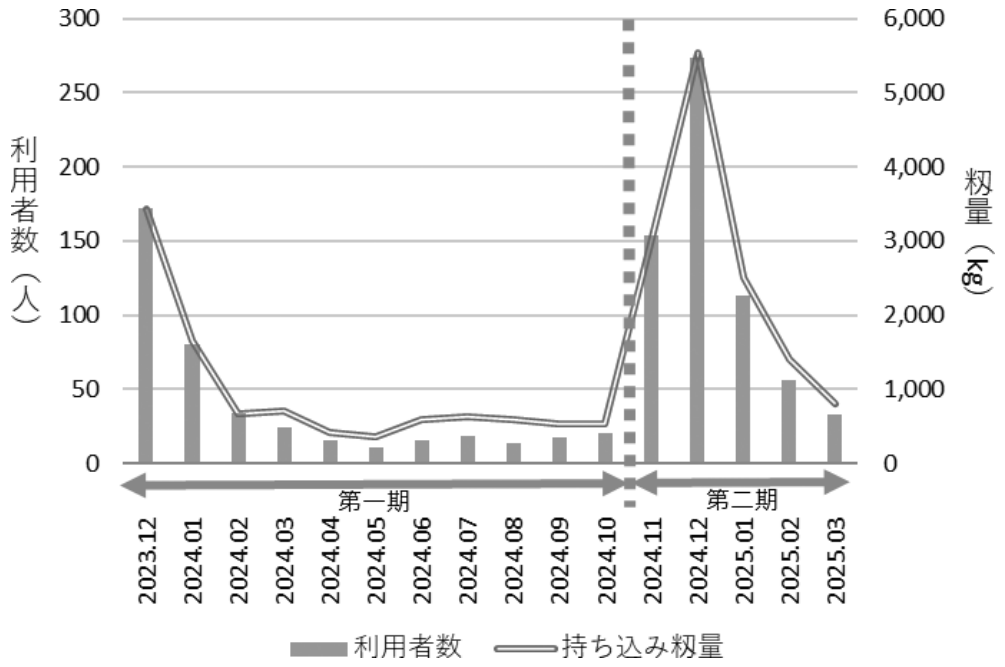


図２　精米機事業の利用者数と持ち込み籾量

出典：Loitor 組合による精米機稼働記録をもとに筆者作成

表２　精米機事業の収支

	期間	収入	支出	利益
第１期	11/9, 2023 - 10/23, 2024	103,780	50,595	53,185
第２期	10/24, 2024 - 2/23, 2025	155,180	50,200	104,980
	合計	258,960	100,795	158,165

注：金額はすべてリベリアドルで、2025 年５月 30 日のレートは１米ドル＝197 リベリアドル

出典：Loitor 組合による精米機事業収支報告を基に筆者作成

て、収穫期に多くの利用者を得られたことは事業の継続に向けて大きな弾みとなった一方、端境期である雨季盛期（６～９月）においても利用者が途絶えなかったことは、機運を維持し続ける上でも大きな出来事だった。稼働記録からは雨季においてもまとまった量（数十 kg）の籾を数週間おきに持ち込む利用者の存在も確認できており、一部の優良顧客が定着したことが、年間を通じて稼働を維持し続けることを可能にした。

収支をまとめたものを表２に示す。こちらも第２期に飛躍的に数字が伸びており、わずか４ヵ月で既に前年のおよそ２倍の利益を上げるに至っている。安定的に収入を得られている一方で、燃料やエンジンオイルといった消耗品以外に大きな支出が発生しなかったこ

とも大幅な黒字をもたらした要因の１つであった。なお、第１期と第２期で支出がほぼ同額となっているのは、消耗品費の発生が収穫期（11～１月）に集中しているためである。

４．成果を挙げることのできた要因

１）的確な研修実施とその後の試行期間

支援の冒頭に行った精米機の操作・保守研修は、組合員がその技術や知識を高める上でも非常に大きな効果があった。一定の精米品質さえあれば、当地において精米需要を喚起できることは今回の成果が証明している。また研修自体もさることながら、そこから収穫期が始まるまでの試行期間を技能や運営を習熟させる時間として活用できたことも、その後の飛躍の大きな要因となった。精米機オペレーターたちはこの期間、精米機の操作にじっくりと向き合うことができ、また利用料や徴収方法についてもその妥当性を確かめることができた。加えて、地区内で精米機の再稼働が知れ渡ったという意味でも、この期間は有効なものとなった。

２）能力ある人材の存在と適材適所の配置

本事業が成功した大きな要因の１つとして、組合長の果たした役割は見過ごすことができない。１年11ヵ月にわたる支援活動の間、大きな収入を得たにもかかわらず、組合内では一度として揉め事は起きておらず、組合員のコミットメントも一貫して高かったが、それは組合長のリーダーシップに拠るところが大きい。なお優れた人材は組合長に限らず、若手幹部として収支の管理を担当する事務局長のＭ氏、オペレーター長として精米機の運転ならびに維持管理を担うＺ氏も当事業において多大な貢献を果たしている。彼らを抜擢したのは他ならぬ組合長であり、優秀な人材を抱えるだけでなく、そうした人材を適材適所に配置し、存分に活躍できるようにしていたのが、この組合の成功の所以であった。

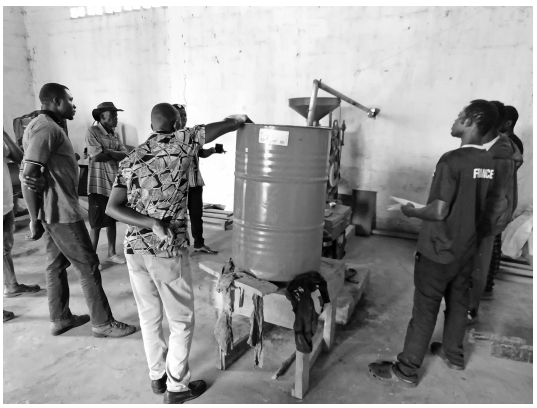


写真４　精米機を囲む組合幹部

３）適切な頻度によるモニタリング

事業の持続性を高める上で、プロジェクトが実施したモニタリングには大きな効果があった。そもそも組合がコミットメントを深めた背景には、外部者によって「見られている」との意識があったであろうことは想像に難くない。但し、プロジェクトによるモニタリングは、４～５ヵ月おきに実施された組合との協議の機会にほぼ集約される。この協議は収穫期の前後や、閑散期となる雨季前等、節目となるタイミングにて実施していたものだが、その頻度は後から振り返ってみても十分かつ適切なものであったと評価することができる。節目においてのみ協議を行うことで、組合の自主性を損なうことなく、かつプロジェクトの伴走者としての位置づけを明確にすることにも繋がった。

５．本事業が明らかにした稲作振興に向けた課題

LibRice は、リベリアの農業分野における初めての技術協力プロジェクトであったわけだが、そこで痛感したのは、同国で様々に行われている農業支援は全般にソフト面への配慮が足りていないことであった。精米機にしても他の農業機械にしても、供与されるに際してはただ届けられるだけで、操作や保守に関して技術移転されることはほとんどない。また水田開発が支援されることはあっても、その後の生産活動までをにらんで計画・実施されることもほとんどない。厳しい言い方になるが、紋切り型の機材供与や水田開発のせいで、Bong 州はまさに援助の墓場のような惨状を呈してしまっている。

実際、あらゆる農家組合や農家グループの倉庫において、無残に放置された農業資機材を数多く目にする[7]。Loitor 組合の事例にもみられたように、供与機材の重複もしばしば起こっている。これは確たる計画もないままに資機材が供与され、さらにモニタリングも行われていないことによる。供与元となる開発援助組織の責任は重いが、一方で実際にデリバリーに携わるのはリベリア農業省の関係機関や民間のサービスプロバイダーである。これらの機関や団体に、ニーズアセスメントや操作・保守の技術移転、さらにはモニタリングに関するノウハウはなく、そもそも必要性すら認識していないとみられる。こうした現地側の実施機関に対し、適切な能力向上が行われることで、事態の改善を図ることのできる可能性はある。

また、これも Loitor 組合の例にあったように、機材の故障時に交換用の部品が入手しにくいことも問題で、そもそも国内で流通している機材を選択するよう配慮されるべきであろう。さらに、リベリア国内で農業機械を取り扱う業者と連携し、部品を店頭に取り揃えてもらうよう促すとともに、そのような店舗のリストを機材供与先に共有することも考えられて良い。

６．事業の教訓

１）自主性の尊重

本事業においては、組合の自主性・即興性を重視したことが、成果を挙げる要因の１つとなった。プロジェクトはあくまで伴走者として、協議の場において組合の気付きを促しつつ、それが事業の改善につながるよう背中を押したに過ぎない。リベリア農家は利益さえ上がるのであれば、実は勤勉に農作業に取り組む人たちである。特に即興性には優れたものがあり、少々のトラブルであれば独自の知恵で対応してしまうことは割とよくある[8]。支援者としては功を焦るあまり、細かに介入してしまうことは現場においてしばしばみられることであるが、真に持続性をもたらした

[7] 精米機、脱穀機、耕運機、田植機、石抜き機、乾燥機、パーボイル釜等々、あらゆる資機材が放棄されている様を現地で数限りなく見てきた。開発途上国ではよくあることとは言え、リベリアでの台数と頻度は率直に言って異常であった。

[8] 但しその勤勉さも即興性も、「利益が上がること」がその発動の条件となる。逆に割に合わないと判断された場合、その事業は容赦なく放棄されてしまう。付き合いや惰性で継続するといったこともほとんどない。これはまさに援助目当ての水稲作においてしばしばみられることで、作業報酬や期待される収穫が割に合わないと判断された場合、収穫前であっても容赦なく水田は放棄されてしまう。援助者泣かせと思われるかもしれないが、見方を変えれば支援の妥当性や有効性がわかりやすく現れるということでもあり、実験的な取り組みを行うにはこれ以上ない環境だということもできるだろう。

いのであれば、そこを堪え、一歩引いた視点から伴走者に徹することが時に求められるのではないか。

2）必ずしも生産ありきとは限らない

本事業を通じ、組合が自ら得た重要な気付きの１つとして、農家組合といえども必ずしも生産を主活動とする必要はない、というものがあった。つまり、組合で生産したコメを精米して販売するという生産ありきのビジネス体系にこだわるよりも、生産と精米・販売を別々の事業として運営することで、生産の好不調にかかわらず組合活動を維持できる、という気付きである。リベリアでは、他ならぬ政府がコメの生産増大の旗を振っているため、農家組合やグループも生産の呪縛に囚われがちである。しかしながら、水稲作は収益性の低さという問題が当地では常につきまとうため、生産ありきの組合や農家グループは活動が頓挫するのが常である。そこで、小型精米機の活用という視点を取り入れ、段階を踏みながら収益化を達成することで、水稲作組合の持続可能性向上を図ったのが今回の事業であった。組合は、精米機事業に並行して自主的な水稲生産にも励んでいるが、その収穫米を翌年の雨季まで保管することで、事業の閑散期となる雨季においても精米機の運転機会を確保しつつ、端境期におけるコメの需要を満たすことにも成功している。一連の取り組みにより、水稲作の担い手としてのLoitor 組合は持続可能性の向上を果たしており、まさに LibRice アプローチの格好の事例となった。

おわりに

まず、本精米機事業に関し、精力的に事業に取り組んでくれた Loitor 組合の面々に謝意を伝えたい。リベリアにおける農村開発援助の在り方に一石を投じることができたのは、何よりも組合の尽力のおかげである。

余談ではあるが、組合のある Samay 地区は内戦中に起きた虐殺事件により、リベリア国内で広く知られている地でもある[9]。内戦中の話は今でも聞くに憚られるところがあり、そのことが同地区にどのような影を落としているのかについては窺い知れない部分もある。もしかすると、組合の意欲や団結力の高さは、そのような暗い歴史の裏返しなのかもしれないが、それも部外者の勝手な憶測と言われれば反論のしようもない。ただ今後、Loitor 組合の精米機事業がさらに継続・発展し､広く注目を集める成功事例となることで、Samay 地区が今度はポジティブな意味合いで全国に知られるような存在になってくれればと願う次第である。

参考文献

独立行政法人国際協力機構（2025 年）：リベリア国小規模農家コメ生産向上プロジェクト事業完了報告書

（株式会社レックス・インターナショナル
コンサルタント）

[9] 地区の入り口には事件を記憶するための記念碑がある。

JAICAF ニュース ◇◇◇

「国際農林業協力」誌編集委員（五十音順）

池　上　彰　英　（明治大学農学部 教授）
板　垣　啓四郎　（東京農業大学 名誉教授）
勝　俣　　誠　（明治学院大学 名誉教授）
北　中　真　人　（一般財団法人ササカワ・アフリカ財団 顧問）
熊　谷　　徹　（一般社団法人海外農業開発コンサルタンツ協会 企画部長）
高　原　　繁　（公益財団法人国際緑化推進センター 専務理事）
西　牧　隆　壯　（公益社団法人国際農林業協働協会 顧問）
藤　家　　梓　（元千葉県農業総合研究センター センター長）

国際農林業協力　Vol.48　No.2　通巻第 215 号

発行月日　令和７年９月 30 日
発 行 所　公益社団法人　国際農林業協働協会
編集発行責任者　専務理事　西山明彦
〒101-0047　東京都千代田区内神田１丁目５番 13 号
内神田 TK ビル４階（北）
TEL（03）5772-7880　FAX（03）5772-7680
ウェブサイト　www.jaicaf.or.jp
印刷所　NPC 日本印刷株式会社

International Cooperation of Agriculture and Forestry

Vol. 48, No.2

Contents

Growth Strategy and Cooperative Movement.
KOBAYASHI Hirofumi

Foreign Workers in Agriculture

History of the Acceptance of Working Resources from Foreign Countries in Japanese Agriculture and its Future Ⅱ
—From Technical Intern Trainees to Specified Skilled Workers and Employment for Skill Development—.
HACHIYAMA Masaharu

The History of IDACA and Its Contributions to International Cooperation through Development of Agricultural Cooperatives.
TAYAMA Hiroko

Development of Technical Trainee Resources by Farmers Cooperative in Kagawa Prefecture, Japan.
KONDO Takashi

The Business Activities of ONODERA USER RUN Co., Ltd. Related to the Development and Placement of Specified Skilled Workers in the Field of Agriculture.
KIMURA Ryo

Advanced Human Resource Development Program Contributing to the Establishment of a Sustainable Society in the Kuroshio Region.
KUBOTA Satoshi, ITANI Gyo, OSHIMA Shun-Ichiro and SHINBO Teruyuki

Reconsidering Agricultural Support from Liberian Perspective: Achievements and Lessons Learned from A Farmer Cooperative's Challenge to Utilize Small Scale Rice Mill.
NISHIMORI Yuki

JAICAF