

農林水産省
平成 24 年度中南米日系農業者連携交流委託事業
第 3 回国内事業推進会議 概要

日時：平成 24 年 12 月 3 日（月）14:00～17:00

会場：野村コンファレンスプラザ新宿ボードルーム

参加者の人数：10 名

1. 開会および今回会議主旨説明（事務局より）
2. 農林水産省挨拶（都市農村交流課 課長補佐より）
3. 議事
 - ・ 中南米リーダー人材育成研修参加者との意見交換
 - ・ 自己紹介
 - ・ 中南米 4 カ国日系農協等が抱える課題とその解消のための意見および本事業・研修に対する意見（研修参加者より）
 - ・ 国内事業推進会議委員との意見交換
4. 次回会議開催について
5. 閉会

（配付資料）

資料-1：委員・出席者名簿

資料-2：第 2 回国内事業推進会議

2-1 第 2 回国内事業推進会議概要

2-2 第 2 回国内事業推進会議議事録

資料-3：中南米リーダー人材育成研修

3-1 研修用テキスト

3-2 参加者による事前ディスカッション概要

<要旨>

第 3 回国内事業推進会議は、委員の他に本邦にて研修中であった中南米リーダー人材育成研修の研修生他も出席し、研修の感想、委員との意見交換を行った。

【中南米リーダー人材育成研修生感想】

- 幅広い研修内容であり、科学的な側面、農協、農産物加工施設の見学や展示会、農村が抱える問題などを見ることができ、総合的にはとてもよい研修であった。
- 農業や栽培方法が違う国同士であっても、農協等が抱える問題自体はあまり変わらないと感じた（研修生間の議論から）。
- 日本の農協の組合員と意見交換をする時間がもう少しあればよかった。
- 日本の農協経営者と経営状態について話を聞きたかった。
- 現状を視察するだけでなく、これからの計画・方針などを更に聞きたかった。
- 日本の農産物が非常に厳しい品質管理を経ていることがよく理解できた。

【意見交換：研修の方向性について】（各文末（研）は研修生の意見、（日）は日本側の意見）

- 今回の研修では、日本農協関係者などと議論できる時間が不足している印象を持った（研）。
- 研修に特定の分野にフォーカスしたほうが、参加応募時にも理解しやすい（研）。
- 研修は学びの場であるとともに、新しいビジネスの可能性を開くようなビジョンをもった研修になっていれば、さらに研修の有効性が高まると感じた（研）。
- 南米にはいろいろなタイプの農協がある。この研修の目的のひとつは、いろいろな種類の農協が南米にはあることを南米の研修生相互が知ることと思う。研修で知り合い、今後お互いにコミュニケーションを取ってサポートし合えるだけのネットワーク構築の可能性があると思う（日）。
- 研修を通じて、有益な研修先を知り、今後、次の世代を担う人材として期待する人を送ることができれば、新しい世代が育っていくのではないかと（研）。
- 各研修の始めに、参加者がそれぞれのプロジェクトを紹介し合うという場があったほうがよいのではないかと。各所属先で経営改善や若者の育成、個別の作物のプロジェクトがあると思うので、それを参加者の中で共有し、また研修先の人たちとも共有し、それからディスカッションを始めるということがまず必要と思う。そうすることによって研修生の課題もディスカッションの材料になり、気づくことも多くあると思う（日）。
- 研修終了時、当初のプランに対して今回の経験がどのように役立ったのか、来年再来年もしくは5年後に、今回の研修で得た材料によって何ができるか、アクションプランを出し合うと非常に有意義な研修になるのではないかと（日）。

【意見交換：農業、農協での次世代育成について】

- ここ数年カナダやドイツの協同組合論の研究者も、若い組合員の総会出席率が低いということで共通して悩んでいる。ネットワーク作りのための交流を通してヒントを得られるのではないかと考えている（日）。
- 研修生全員に共通して、組合員の組合に対するフィデリティ（忠誠）と農産物収益性の問題がある。加えて、これに関連する3つめの問題として、若い世代の農業後継者の問題がある。農業の収益性の問題が大きな要因となって、農家子弟が農業を継ぎたいと考えない。また、親も勧めないという現状がある（研）。
- 日本でも農業での次世代の問題は大きいですが、最近、若い人たちや新しい企業が農業に参入するケースが増えてきている。若い人達が新しい生き方として農村・自然に身を置いて、食料を作るという人間の根本的な活動に価値を見出して、加工して付加価値をつけて海外に輸出するといった新たな流れが出てきている（日）。
- ここ数年農水省が予算を大きくつけているのが、6次産業化である。農産物を自ら加工して、付加価値をつけて、市場へ高く売ることに支援を行っている（日）。
- 世界の主要国 G20 での自国農業の共通問題は担い手不足の問題で、その理由として、作業の過酷さ、初期投資の必要性、低い収益性、天候によって損害を受けるなどがある。解決策のひとつとして、（政府として）農業者組織の力を借りることが注目されている。今年は国際協同組合年でもあり、各国で食糧安全保障への人材育成に努めていくことが提言されている（日）。

- ブラジルのオランダ系農協（オランブラ：Holambra）は、20代くらいの若いうちから後継者に責任ある地位に就かせて、親たちはそれをバックアップする。また、親は子供に小さいころから一緒に農作業をさせる。親たちは企業家精神とコミュニティの大切さを、家庭と週末の教会を中心として教育する。このように農家での教育の問題は、収益の問題と共に、後継者の育成に大きく関わると思う（日）。
- 日本の農協は、次世代を育てるため、組合員が世帯主だけでなく、次世代の経営を担う人を組合員にするという運動を行っている。新たに組合員になるためには出資金を出さなければならないが、少ない出資で組合員になれる道を開いている。その結果一番数が増えているのは、妻が組合員になるというケースである（日）。
- もうひとつの農協の取り組みは、後継者となるべき人たちだけを集めた組織を別に作っているということ。ただし、集まる場だけ用意しても情報交換にしかならないので、集まったグループに農協の経営に関与できる資格を与えるケースが増えてきている。通常この組織を日本の農協では青年部と呼んでいる（日）。
- ブラジルでも、青年部のように農協組合員の子供や孫から構成されるグループを結成し、農協運営に参加するという事になっている。土地と必要な機材を提供し、若者たちが能力向上できる機会を作っている農協もある（研）。
- ボリビアでは、1家庭に兄弟が3人いる場合は1人だけが組合員になるのではなく、他の2人も持っている面積や作物に対して農協組合員になれるという制度がある。しかし、若い人たちは、これまでの農協の取り組みの経緯を知らないで組合の大切さを理解していない（研）。
- 農協の次世代を育てるということは、コミュニティや生活に密着したところに農業があるという組合員への教育、メンバーシップの構築にあると思う。一番大変なのは、簡単には意識が変わらないという点。小さい時から一緒に農作業をして育てることが大事だと思う（日）。
- 日系農協の方々もオランダ系農協や他の農協から学べるよい事例があると思うので、交流を推進していけば、次世代育成の方法は十分ある（日）。

【意見交換：日本・中南米のビジネスについて】

- （日本と中南米とのビジネスに可能性はあるか、との研修生の質問に対して）日本とのビジネスを考えた場合、南米のメリットは広い土地・穀物の生産力が挙げられるが、デメリットとしては人件費の上昇と輸送コストがある。しかし、現在は成功例もあり、ポテンシャルのある商材はあると考える。ネットワークを広く持って商機を探す努力を継続する必要がある（日）。