

O S I Nの会における 新規就農者育成の取組

～研修生と受入農家、両方の視点から～

発表者：阿部 陽介（あべ ようすけ）

（O S I Nの会 副会長 ／ 受入農家 ／ 第3期修了生）

1. 自己紹介

経歴：

📍 神奈川県出身（48歳） 家族 妻、娘3歳

💼 前職IT企業の経営陣の一人として、
マネジメント・管理職に従事。

■ 自己紹介：就農への歩み

- 🌱 **2015年**： O S I N の会 第3期生として2年間の実務研修。
- 🏠 **2017年**： 大江町にて独立就農。
- 🌻 **2022年**： 認定農業者。同時に受入農家として研修生の育成を開始。

■ 現在の経営内容

経営規模： 全体の経営面積 4.5ha。

品目：

すもも、もも、さくらんぼ、りんご、ラ・フランス、水稻、ブロッコリーを組み合わせた多品目経営。

■ 現在の経営内容：販売

販売チャネル：

JA出荷

8割

直売・個人

2割

安定した出荷基盤と、顧客の声を直接聞ける販路を両立。

■ 移住の原点

前職では経営陣として組織を動かしていたが、すべてにおいて自己責任となる農業に魅力を感じていた。

そんな折、新-農業人フェアにてOSINの会と出会い、先輩移住者の生の声を聞く中で、産地の姿勢や受け入れ態勢に深く共感して再出発を決意した。

2. 「OSINの会」の 活動支援内容

OSINの会の実績

独立就農者

27名

リタイア

0名

産地定着率100%

現在も2名が研修中. さらに来年度からは4名を新たに受け入れ予定。

■ 主な活動内容：入口

勧誘・広報活動：

📣 「新・農業人フェア」等への積極的な出展。

💬 修了生自らが実体験を語り、移住-就農への心理的・物理的なハードルを下げる。

■ 現地見学会・農業体験

検討段階の方を対象とした「現地見学会」や、数日間の「短期研修（農業体験）」を随時開催。

実際の農作業や町の雰囲気に触れ、自分に合うかどうかを判断できるステップを用意している。

■ 技術研修・情報共有

- 📅 月1回の定期勉強会。
- 👁️ 年2回の園地巡回を通じた徹底的な技術研修。
- 👥 先進地視察や密な情報共有を行い、新規就農者のレベルアップを図る。

■ 販売研修：道の駅

道の駅での実地研修：

「道の駅おおえ」をアウトプットの場として活用. 施設内に「新規就農者コーナー」を設置。

自ら値決めや陳列を経験し、対面販売イベントを通じて消費者ニーズを直接学ぶ。

■ 販売研修：都市圏連携

東京でのマルシェ研修：

都市圏の消費者へ直接アピールするため出店.

研修生自らが店頭に立ち、大江町の魅力を伝達。市場のトレンドや価格感覚を肌で感じる貴重な実践教育の機会。

3. 独立後のリタイアゼロ、 その理由

■ O S I Nの会を支える産地の力

JAさがえ西村山管内の基盤：

さくらんぼを筆頭に多種多様な果実が栽培される産地。

独自品種による革新：

渡辺誠一会長が育種された「サンセプト」「サンルージュ」など
10種類超の独自品種「すもも」が産地の新たな柱。

「すもも」の経営優位性

- 🕒 管理工程が少なく、防除回数も抑制可能（省力化）。
- 🔄 着色管理（葉摘み等）が不要で技術的に導入しやすい。
- 📅 既存のりんご等と作業ピークが重ならず規模拡大に有利。
- 📈 植え付けから収穫までが短く、初期の無収入期間を短縮。

■ ミスマッチを防ぐ指導体制

指導： 11名の指導農家が交代で教える「面の指導」。

希望作物に合わせた最適なマッチングを実施。

2年間で研修先を1年ごとに変更可能. 多様な技術や経営スタイルを学べると同時に、受入農家の変更を柔軟にすることで研修生が安心して学びに集中できる環境を整備。

ハード・ソフト両面のサポート

インフラ： 就農者住宅、農機具シェア、共同作業所提供.

→ 「初期投資」の壁を低くする仕組み。

コミュニティ： 独立後も毎月1回の勉強会や巡回に参加。

→ 「相談できる仲間」がそばにいる環境が不安（孤独）を解消し、リタイアゼロに繋がっている。

4. 【研修生時代】 地域に生かされた学び

■ 研修生としての実体験

設立後2年ほど、移住者や研修生はまだ珍しい存在であり、歓迎の一方で「本当に続くのか」という懐疑的な視線など、温度差を感じる手探りのスタートだった。

大切にしたこと：

技術習得以上に、地域の寄り合いや共同作業、飲み会に可能な限りすべて参加し、顔を出すことで「地域の一員」として認められていくプロセスを大切にした。

5. 新規就農者として

■ 独立直後の不安と失敗

2年間の手厚い研修を経て独立しても、やはり不安はありました。
「自分の技術でやっていけるだろうか」という心配や、天候不順による経済的なリスクへの懸念。

何より「**一人ですべてを決断しなければならない**」という精神的な重圧を少なからず感じていました。

■ 初期の失敗の連続

- 🕒 作業の段取りが上手くいかず、出荷時間に追われる日々。
- ⚠️ 農薬の種類を誤り、安全を期するために一定期間の出荷を見合わせるなどの手痛い失敗。

この「孤独な不安」を知っているからこそ、現在の指導にあたっては以下の二点を重視している。

6. 受入農家として

「伴走型指導」の実践

ベテラン受入農家とは違う、自分ならではの指導：

前職のマネジメント経験を活かし、絶対的な正解を示すのではなく、同じ移住・新規就農の道を歩んだ先輩として、個々に寄り添い、共に課題を解決する「**伴走型**」の支援を重視（過去3名担当）。

■ 技術以前の「謙虚な学び」

指導：「今の自分は経験値も技術力も足りない」ということを前提に、地域社会での振る舞いや礼儀をゼロから勉強してもらう。

姿勢：指導者自身もわからないことを放置せず、積極的に周囲に教えを請い、共に学び続ける姿を見せる。

■ 指導者としての葛藤

指導者が「わからない」と口にすることで失望される不安もある。

しかし、それでも周囲への感謝を忘れず謙虚に学び続ける姿を見せることが、結果として周囲の支援を引き出し、技術習得を早める「**農業者としての正しい在り方**」であると確信して伝えている。

■ 経営の見える化と信頼関係

自身の「経営データ」をすべて包み隠さず公開・共有：

過去の「就農計画書」、現在の「確定申告」、実際の帳簿や収支、失敗事例まで。

研修生が独立後の生活と経営を具体的かつ現実的にイメージし、地に足の着いた準備ができるよう後押ししている。

■ 受入農家としての挫折と教訓

3人目の研修生の経験：

「報・連・相」が機能不全に陥り、作業意図や技術の伝達に決定的なすれ違いが生じてしまった。

苦渋の決断：

研修開始からわずか3ヶ月で受入農家を交代. 将来を台無しにしないための断腸の思いの判断。

■ 教訓：対話による信頼構築

指導側の独りよがりをも省し、「**当たり前のことを、あえて言葉にする**」ことを徹底。

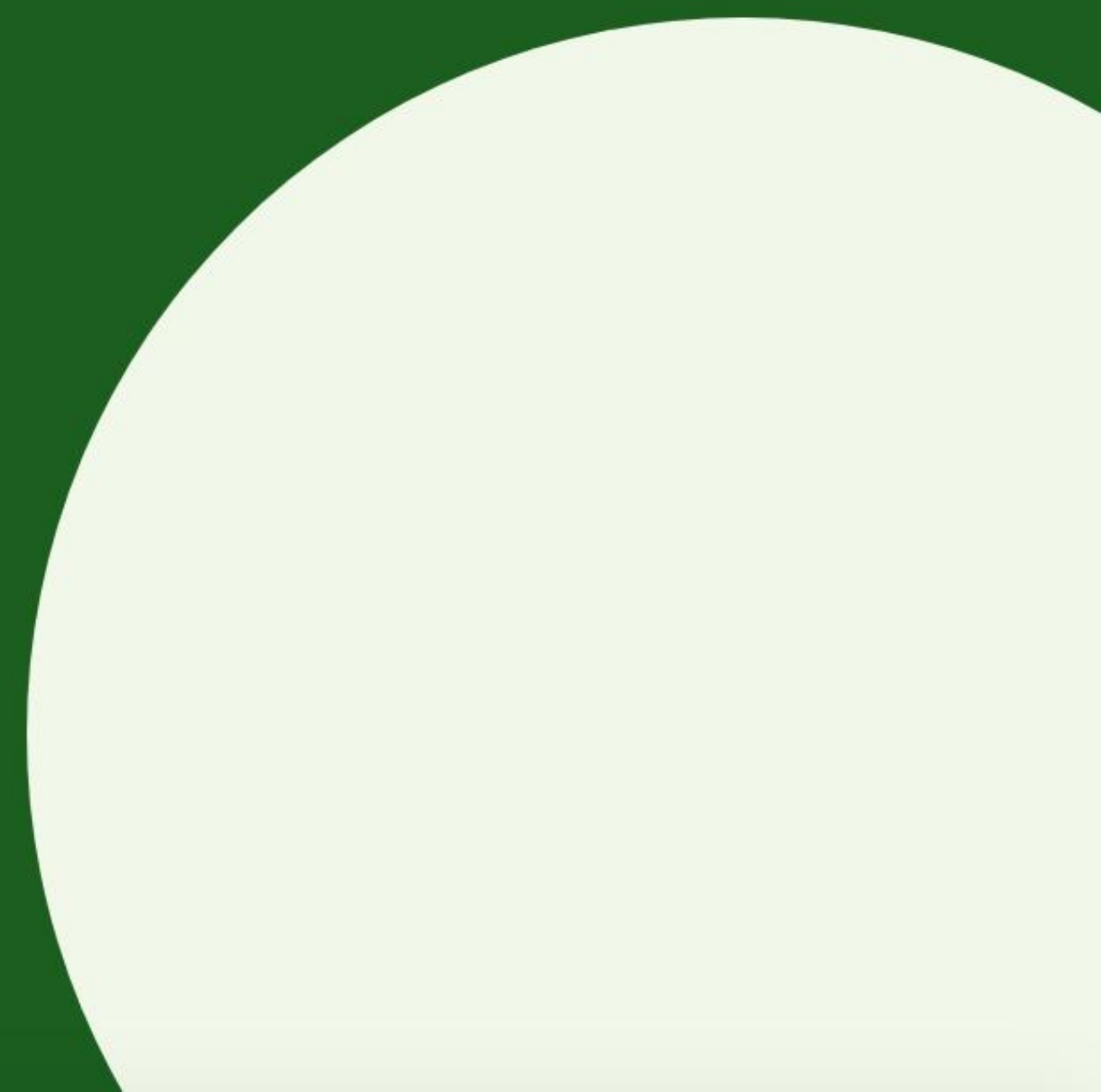
一方的な指導ではなく、研修生の考えや不安を吸い上げるための「対話」を意図的に設け、相互理解を深めることで独立への一歩を共に歩む。

「恩返し」の連鎖

自分が研修生時代に地域から受けた恩恵.

それを直接返す、あるいは
新しく来る研修生へ繋ぐ「恩返し」として、
産地を未来へ繋いでいく。

7. O S I Nの会の 運営側として



■ 運営側の課題と想い

制度以上に、就農者を「**孤立化させない**」ための人と人の誠実な繋がりと、それに応える「農業の楽しさを実感できる運営をしていきたい」という想いが重要。

収穫の喜びや、誰かの笑顔を作るという「本質的な楽しさ」を共有し、自らの手で未来を切り拓く実感をいかに提供できるか。

■ 新人受入農家への支援

私のような経験の浅い「新人受入農家」が孤立しないための体制も極めて重要。

受入農家自身が悩みや失敗を共有し、アドバイスを受けられる
「指導者への支援」があるからこそ、次世代へのバトンタッチが
持続可能なものとなる。

8. 最後に： 誠実に歩み続ける

■ 展望と感謝

27名の仲間、そして研修生たち。さらには私たちを支えてくれる町の人たち。

お互いに「この町に来てよかった」「この人が来てくれてよかった」と思えるような関係づくりを大切にしながら、大江町の農業に少しでも貢献できたらと考えています。

ありがとうございました