

普及指導員調査研究報告書

課題名：若い女性農業者が中心となった働きやすい環境づくり

岩国農林水産事務所農業部 担当者氏名：杉 富士子

<活動事例の要旨>

若い女性農業者が家族等と働きやすい農作業場づくりを行うために、専門家派遣を活用して、自らが主体的に実施できるように支援した。その改善効果を実感することができ、経営改善の意欲が向上した。

1 普及活動の課題・目標

岩国地域では、農家の高齢化が進む中、若い農業経営者が点在している。特に、女性は農業と共に家事や育児を担い、世帯主の男性よりも研修会や会議等に出る機会が少ない。そのため女性は、学びや他の農業経営者とつながる場に参加しにくく孤立しやすい立場である。

岩国農林水産事務所では、平成29年度からわが家の経営や地域の中で活躍できる若い女性農業者を育成するために、研修会の開催や個別の課題解決の支援を行っている。特に、農作業場は作業動線や資材の配置によっては、生産性を下げ、身体に負担がかかり、多くの女性農業者に共通する課題となっている。そこで、農作業場の環境改善に取り組む意向を示した若い女性農業者の事例を調査し、男女が共に働きやすい農作業づくりの参考とする。

2 普及活動の内容

(1) モデル対象者の選定

- ・非農家出身のOさん(30歳)は、令和4年3月にトマト生産者との結婚を機会に農業経営に携わることになったため、若い女性農業者が集う研修会の案内を行った。その中で、彼女は農作業場改善に関心を示したため詳しい聞き取りを行った。
- ・Oさんは、高齢の両親や雇用者も働きやすい作業場へ改善したい意向があった。そこで、農作業場の改善に取り組むことを提案し、実践することになった。

(2) 改善点の整理と実践支援

- ・聞き取りの結果、Oさんは、すぐに使わない資材が作業場を占拠していることや、置き場所が決まっていない資材、作業動線を考慮していない配置について問題を感じていたことが分かった。
ことを聞き取った。
- ・そこで、農林水産業女子ステキ・スタイル応援事業を活用して、整理収納アドバイザーの助言を参考に改善に取り組むこととした。派遣は、農閑期の令和5年3月、8月、12月の三回行い、その間は、状況を確認し、問題点を整理した。
- ・派遣時は配置の入れ替えをその場で、すぐに試みることを勧めて、効果を実感してもらえるように工夫した。
- ・また、O農園では、GAP認証の取得を目指しているため、農業部門の担当者と情報交換をしながら、労働や農産物の安全性も考慮して進めることとした。

ア 出入口の整理

- ・作業場の出入口に設置しているハンガーラックや書類棚を活かせていなかった。また、履物が散乱しており、靴を探す手間がかかった。
- ・そこで、上着や帽子、靴を取りやすい様に位置を入れ替えて、置き場所をまとめた。



イ 段ボールとコンテナの配置

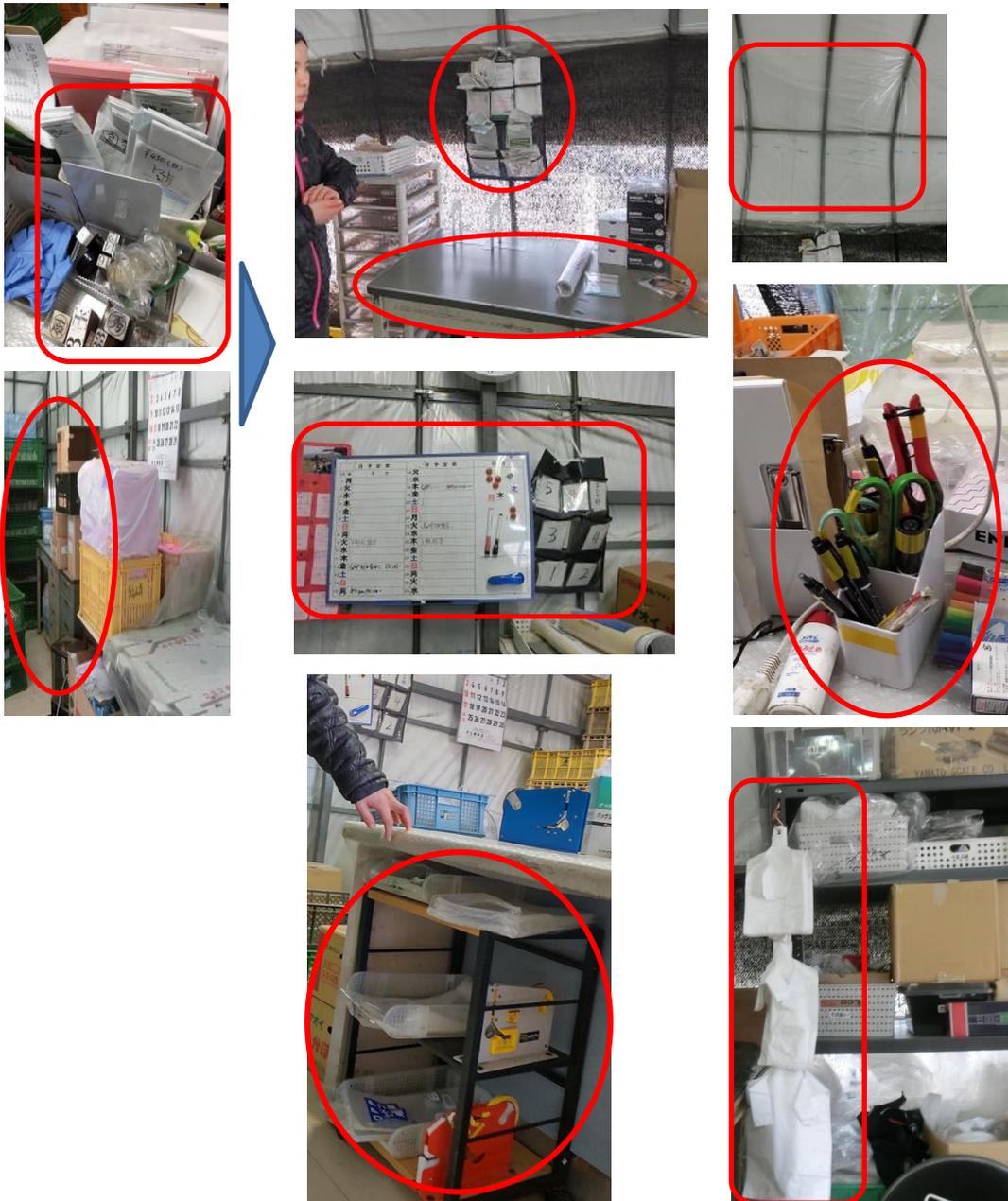
- ・義父が使う中古の段ボールを出荷用の段ボールの上に積み重ねていたため、出荷用の段ボールが取り出しにくかった。また、出荷用と中古が混在していることは、トマトの衛生管理上、改善すべき点だった。
- ・そこで、出荷用の段ボールの場所を作った。段ボールの使用は最後の過程であるため、コンテナと段ボールの位置を入れ替えた。そして、空間を利用して、段ボールの 카테고리に応じた置き場所や、関係する資材の置き場所を作った。



ウ 事務スペースづくりと結露対策

- ・直売用のラベルを封筒に入れているため、在庫数を把握しにくく、取り出しにくかった。また、机を荷物置きにしていたため使えていなかった。
- ・そこで、ウォールポケットに直売用のラベルを入れて、机で作業ができるスペースを作った。
- ・壁は結露で書類が濡れるため、内側にハウス用のビニールを骨に挟んで結露が外に流れるように工夫した。
- ・また、壁を利用して、ラミネートにした市場出荷用の番号札をウォールポケットに入れて、ホワイトボードが使える様に位置を変えた。なくしやすい鉛筆やハサミは、置き場所が誰でもわかるように目印の色テープで区別をわかりやすくした。

- ・机の下にキャスター付きのワゴンで、袋やテープの収納スペースを作った。
- ・農園に買いに来るお客さんへ渡す袋を、すぐに取り出せるように壁にかけて設置した。



エ 改善後の確認

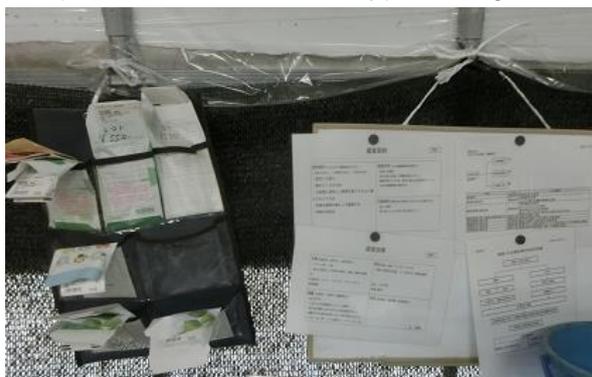
- ・Oさんに改善後の変化を聞き取った。

・レイアウトを変えることで目に見えてガラッと変わるの面白い。作業環境の改善は今後も主体的にやっていきたい。義両親が高齢なので、ここ数年で2人がしてくれている仕事を引き継いだり、夫がしている事務的な仕事もできるようになりたい。

- ・O農園ではGAP認証の取得に向けた課題解決に取り組んでおり、整理収納の手法を生産工程管理にも活かすことができた。

(3) 経営目標作成に向けた誘導

- ・農作業場改善を機会に全体の経営管理の改善につなげるために、県農林水産政策課が主催する「女性が働きやすい農林水産業づくりセミナー」への参加を案内した。
- ・セミナーはオープン講座のみのリモート参加だったが、夫妻で参加し、他の経営者の状況も学ぶ機会になった。
- ・また、講師の現地指導の受入れを提案し、夫妻で経営目標や中長期計画について考えてもらい、課題整理の支援を行った。
- ・現地指導では、雇用や法人化にかかる懸念について相談があり、今後の方向性を考える上でのヒントを得ていた。



・作成した経営目標や GAP を想定した役割分担を明確にして掲示している。

3 普及活動の成果

個別の課題解決に取り組むことで、学びから実践する機会につながった。特に、対象者が、いつも使っている場所に専門的な第三者の視点を入れることで、身近な課題解決の実践に取り組み、作業効率や改善意欲の向上につながった。

4 今後の普及活動に向けて

働きやすい環境づくりは、農業や農産加工における共通課題である。他の対象者にも波及できるように、この度の事例を活用していきたい。また、若い女性農業者が個別の様々な課題解決に取り組み、小さな成功体験を重ねることで、生産意欲の向上や経営発展につなげていきたい。

普及指導員調査研究報告書

課題名：伊陸地区法人をモデルとした地域内連携促進と経営体質強化

柳井農林水産事務所農業部 担当者氏名：前岡庸介、中野卓一、久行美由紀、
福永祐太、中田怜奈、唐津達彦

<活動事例の要旨>

柳井地域では、ほ場整備を契機に法人が設立されてきたが、当時の営農の主要メンバーが高齢化し、新たな労働力の確保が課題となっている。中小法人が多く、財務基盤が弱い柳井市伊陸地区の法人をモデルに、雇用確保のための財源確保に向けて、法人間連携による課題解決を目指した。プロジェクト1年目となる本年度は、地域計画の検討を行う中で、守るべき農地を確定し、守るための各法人の将来展開の検討を促進し、各法人で解決できない課題は地域法人全体で解決策の検討を進めた。

その結果、地区の持続的な営農のためには、若い方が入って来ることが必要であり、その財源確保などの地域課題を解決するために、連携強化に向けた定例的な会合を設定して連携構想やその具体策の検討を進めること提案し、了解を得た。これにより伊陸地区の法人連携に向けた機運が高まった。

1 普及活動の課題・目標

柳井地域では国営ほ場整備を機に集落営農法人の設立や既存法人の集積農地が拡大した。一方で、法人構成員の高齢化による労働力不足が喫緊の課題であるが、小規模法人は、雇用できるだけの収益が確保できない状況にある。

また、法人の経営安定化、財務基盤の強化に向けて大豆、小麦の定着を進めたが、大豆収量は大多数の法人で低迷している状況にある。（R3平均81kg/10a）。

そのような中、集落営農法人連合体であるアグリ南すおう（株）において人材確保のための方策の検討が開始されはじめている。

本プロジェクトでは、柳井市伊陸地区をモデルとして連合体や中核法人を中心として、モノ（機械）、ヒト（労働力）、ワザ（技術）の融通を通じた法人間連携を進めることにより、新たな法人による大豆、小麦の栽培開始、栽培コスト低減、大豆の単収向上を図っていく。

連携の実践にあたっては、法人連合体アグリ南すおう（株）伊陸支部が中心となり、ドローン防除等の作業受委託の一元的な調整、既存機械利用の効率化、他法人と連携した小麦、大豆栽培の体系づくり、実証ほを活用した周辺法人への優良法人の大豆栽培技術波及を進め、エリア内法人の収益最大化を図る。

2 普及活動の内容

(1) 収益向上に向けた営農モデルの提案・実践

ア 個別法人の収益改善モデルの提案と展開方向の検討

雇用の確保のためには、今以上の収益向上が必要だが、この意識を醸成するために、アグリ南すおう（株）伊陸支部の取組として、まず、各法人の将来展開を明らかにしていった。10月30日、31日に、国が進める地域計画に位置付けられる目標地図の作成検討に併せて、伊陸地区の農業法人10法人を集め、10年後まで守ろうとする農地を確定した。次に、これら農地を守るための方策を各法人で検討した後、1月30日に検討結果を再び持ち寄って、今後の地区全体の取組方針を全法人参加のもとで協議し

た。この中で、雇用のための収益確保の意識が芽生えてきたので、勉強会を開催して栽培品目別の経営指標を提示するとともに、収益確保のための方策に関する情報提供を行った。

イ 土地利用型作物の新規導入の提案と定着促進

令和3年に設立した（農）Aの収益確保を進めるために、中期の事業計画に基づき小麦「にしのやわら」の新規作付を検討した。この中で収益性や機械化体系を提示して機械導入等、生産体系を具体化した。11月14日には、（農）Fと合同で小麦栽培管理に関する勉強会を実施し、栽培前半の管理を中心に説明した。また、播種機の設定（播種量、施肥量調整）を支援した。

令和4年に設立した（農）Fにおいて、ほ場整備を契機とした規模拡大に伴い、大豆「サチュタカA1号」および小麦「にしのやわら」の新規作付を検討した。導入に際しては、作業工程や人員配置を整理するとともに、法人定例会や現地確認を通じて技術支援を行った。また、大豆においては6月5日に播種機の設定（播種量、施肥量調整）を支援した。

（2）機械受委託作業の拡大による機械投資の軽減

ア 機械受委託の実態把握と委託作業収益モデルの検討

作業工程表の作成を投げかけるとともに、法人間の農作業受委託実施状況を聞き取った。また、JAが示す受委託作業料金表も入手した。

イ 受委託ニーズの把握とマッチング

法人からの受委託に係る聞き取り様式を作成し、複数法人から聞き取りを行った。

ウ 広域機械装備の検討と機械導入

各法人へ資源点検の実施を促し、必要に応じて、一緒に資源点検を実施した。

（3）エリア内管理作業連携体制の構築

ア 人員の出し手・受け手ニーズの把握

10月30, 31日に、伊陸地区法人が参集した第1回意見交換会を実施し、人の融通の状況やアルバイト確保等に関する多くの情報を得た。



(4) 優良法人を核とした大豆単収向上技術の確立と波及

ア 基本技術の習得および適期管理の実施

5月24日（播種前）と10月25日（収穫前）に、JAと栽培講習会を実施し、基本技術の徹底を周知した。また、優良技術の実証ほ（有機物施用、難防除雑草対策、フォアスによる開花期の地下灌漑、各播種時期の生育確認）を設置し、8月7日及び10月20日の法人合同巡回を通じて効果を確認した。

イ 難防除雑草を含む雑草対策の確立

帰化アサガオ類の蔓延ほ場において、有効な除草体系の実施を支援するとともに、法人合同巡回を通じて、効果を共有した。

ウ 法人役員の生産に関する意識改革

毎月の法人定例会を通じて、作業適期や管理のポイントを随時情報提供した。また、合同巡回時に各法人の抱える課題や問題点を共有した。

3 普及活動の成果

(1) 収益向上に向けた営農モデルの提案・実践

ア 個別法人の収益改善モデルの提案と今後の展開方向の検討

第1回意見交換会（10月30日、31日開催）では、近い法人での合併や、伊陸地区全体をやってくれる法人があったらいい等の意見が得られた。おぼろげながらではあるが、伊陸地区全体の将来構想的な意見を聞き取ることができた。

第2回意見交換会（1月30日開催）では、伊陸地区の持続的な営農のためには、若い方が入って来ることが必要であり、「儲かれば人は来る」との意見があった。意見交換後のまとめでは、伊陸地区法人の連携強化に向けた定例的な会合の設置や、営農方針を作っていくことを提案し、了解を得ることができた。伊陸地区の法人連携に向けた機運が一段高まった。



さらに3月21日に、伊陸法人が参集した「儲かれば人は来る」に向けた勉強会を行い、農業分野での儲ける方法に関する考え方や栽培品目ごとの経営指標から算出した時給比較、米のブランド化等について情報提供した。法人連携強化の機運をさらに高めることができ、次年度活動につなげることができた。

イ 土地利用型作物の新規導入の提案と定着促進

(ア) (農) F

大豆および小麦の導入が合意され、新規作付が決定した。新規作付に伴い、新たにトラクター、播種機が導入された。大豆は、近隣法人との機械作業連携を行うこととなり、ほ場準備から収穫作業にかけて基本技術の励行によって収量は管内で1位(204kg/10a)となった。小麦は、播種機の事前調整支援により、播種作業は計画どおり行われた。

(イ) (農) A

早い段階から検討を始めたので、法人役員おける小麦生産開始の合意形成が進み、5月の播種前契約段階では4.7ha作付けすることが決定した。新規作付に伴い、新たに法人が資金を借入れてトラクターと播種機を導入した。播種に際しては事前に播種機のセッティングや試運転を実施したことにより、播種作業は予定どおり進んだ。

(2) 機械受委託作業の拡大による機械投資の軽減

ア 機械受委託の実態把握と委託作業収益モデルの検討

法人間における作業受委託状況表をまとめた。

作業料金については、受委託を行う法人間で、個別案件ごとに作業料金が設定されており、今後広域で受託作業を継続的に行っていくためには、統一的な作業料金の設定が必要なことが推察された。

第1回意見交換会では、近い将来(3~5年後)の労働力不足が懸念され、10年後の営農が難しいとの意見が多数あった一方で、最も懸案となっている草刈り作業について、外部からアルバイト等の人を呼び込み実施している法人もあることがわかった。

イ 受委託ニーズの把握とマッチング

聞き取った受委託の希望状況から、受委託して連携ができる法人のエリア設定素案を作成した。

第2回意見交換会では、隣り合う法人が連携することが必要で、そのためには作期が被らないような調整が必要だとの意見や、補助作業者の紹介・募集・マッチング・融通し合うしくみがあるといい、等の意見を得ることができた。

ウ 広域機械装備の検討と機械導入

複数法人で資源点検が実施でき、10年後の将来の営農体制を把握するとともに、一部の法人では、役員交代時期を明確化することができた。

第1回意見交換会では、機械が高額で個別の法人では導入できないので、広域での共同作業機械の導入に関する提案等を得ることができた。

(3) エリア内管理作業連携体制の構築

ア 人員の出し手・受け手ニーズの把握

各法人の作業時期が重なっており、人の融通に向けては、作業競合が起こらないような事前の調整や取り決めが必要なことがわかった。また、第1回意見交換会では、一部法人では、外部人材を有効に活用している事例も紹介され、その方法の周知・共有が求められていることがわかった。

(4) 優良法人を核とした大豆単収向上技術の確立と波及

ア 基本技術の習得および適期管理の実施

栽培講習会や合同巡回等での技術指導により、地区内法人の大豆平均単収は138kg/10aとなった。また、実証ほの結果を法人に示し、実証技術の導入を促進することができた。

イ 難防除雑草を含む雑草対策の確立

実施した除草体系において、帰化アサガオ類を収穫時まで抑えられることが確認できた。また、除草剤の適期散布の重要性も明らかとなった。

ウ 法人役員の生産に関する意識改革

各法人の生産課題の共有によって地域課題を整理することができ、また、法人内においても大豆栽培に係る問題意識が高まった。

4 今後の普及活動に向けて

次年度は、伊陸地区法人が参集した定例的な会合の実施を具体的に提案し、伊陸地区全体の広域連携構想の策定や、受委託が円滑にできるしくみづくり、収益改善に向けた検討等を行う予定としており、引き続き、精力的に活動していく予定としている。

普及指導員調査研究報告書

課題名：農村女性起業グループのHACCPを取り入れた食品衛生管理の実践

所属名：山口農林水産事務所農業部 担当者氏名：小山幸恵、岡本美智恵

<活動事例の要旨>

「女性起業ネット」に所属する農村女性起業グループが対応に不安を抱えている「HACCPの考え方を取り入れた衛生管理」の実践について、グループA（会員:11名、加工品目：味噌、漬物、餅）をモデル対象とし、取組状況の問題点や課題の整理、グループ員の衛生管理に対する意識向上やルールづくり、実践を支援した。

1 普及活動の課題・目標

山口管内の農村女性起業家（グループ）が組織する「山口女性起業ネット」（以下、ネットワーク）は、連携した販売活動を行うことを目的として平成18年に組織され、合同販売や研修、情報交換等を実施してきた。現在、ネットワークを組織する会員のほとんどが高齢であり、食品衛生に係る情報提供には留意し、対応している。

こうした中、ネットワークの一員であるグループAの代表から、HACCPの取組に対してグループ員の認識が低く、グループ員が意識を持って衛生管理に取り組めるよう支援要請があった。

HACCPは、食品衛生法により、令和3年6月から全ての食品関係事業者に義務付けられ、令和3年度のネットワークの研修会では、環境保健所の指導により、各起業家の一般衛生管理及び重要管理のポイント、日々の衛生管理の実施記録表の作成を支援したが、その後の実践にあたっては他の起業家からも不安の声があった。

そこで、グループAをモデル対象とし、HACCPに沿った衛生管理の取組状況や課題の整理、グループ員の衛生管理に対する意識向上や実践を支援し、他のネットワーク会員への波及を図ることとした。

2 普及活動の内容

(1) 問題点の抽出、課題の整理

- ・グループAの代表からHACCPの取組状況を聞き取った。
- ・衛生管理計画、管理の実施記録や管理体制を確認した。

(2) HACCP研修会

- ・グループ員（加工従事者）を参集し、一般社団法人食品産業センターの「みんなで守ろう！衛生管理」の資料のうち、グループAで見直し、改善したい部分を抜き出し、意見交換を行った。
- ・HACCP手法の前提となる一般的衛生管理を徹底するため、「みんなで守ろう！衛生管理」の重要項目を該当する場所に掲示した。
- ・加工施設内の動線を考慮しながら、「清潔」「準清潔」「汚染」のエリアに分け、床面にテープを貼り付け、ゾーニングした。



図1：手洗い場の近くに手洗いに係る重要項目を掲示



図2：加工所入口に履物に係る重要項目を掲示



図3：加工所入口のゾーニング

(3) 実践状況の確認

- ・グループAの代表から、HACCPの取組状況を聞き取った。

3 普及活動の成果

(1) 問題点の抽出、課題の整理

- ・衛生管理計画、管理の実施記録を確認したところ、衛生管理計画は1回作成したまま、見直しができていないことや、記録表の文字が小さいため解読が困難なことなど、問題点を抽出できた。
- ・衛生管理計画について、部門責任者が作成し、記録しているため、グループ員に管理を徹底しにくい体制であることが認識された。
- ・グループ員全員で、衛生管理計画の見直しや改善、衛生管理の意識の向上に取り組むことが課題として整理できた。

(2) HACCP研修会

- ・「みんなで守ろう！衛生管理」の資料により、1つ1つの衛生管理について、①何のために、②何を、③どうすればよいかの順に確認し、理解が得られた。
- ・衛生管理の重要項目を掲示して「見える化」することで、個々に留意し、相互に注意喚起しやすい環境が整った。
- ・ゾーニングによりクリーンエリアをわかりやすく示すことで注意喚起ができ、意識的に作業服や作業靴の着脱を徹底できた。また、グループ員だけでなく、来客や取引先等の外来者に靴の履き替えの説明やお願いをしやすい環境が整った。
- ・人的ミスをなくすために、5S（整理、整頓、清掃、清潔、習慣化）及び2S（洗浄、消毒）を徹底することをグループ員全員で共通認識できた。

(3) 実践状況の確認

- ・研修会において、グループ員で加工施設内を見ながら意見交換し、衛生管理を確認、ルール化したことで、衛生管理を実践できている状況を確認できた。
- ・加工材料の保管場所については、部門責任者以外にもわかりやすいように整理・整頓やラベリング等の工夫をしていく意向を確認できた。

4 今後の普及活動に向けて

グループAの取組を起業ネットワークの研修会等で実践事例として情報共有し、他の起業家にHACCPに沿った衛生管理が波及していくよう促していく。

普及指導員調査研究報告書

課題名：集落営農法人を核とした持続可能な地域農業の推進

美祢農林水産事務所農業部 担当者氏名：西見勝臣、芦沢宏之、古江寿和、住居文嗣、
吉本央、原田夏子、林由希子、小野将太郎

<活動事例の要旨>

令和3年度、5年度に設立された2法人について、法人理事との定例会や理事会に出席し、経営安定化に向けた伴走支援による支援を行った。

また、経営改善項目として、収量・品質アップ、世代交代の促進、新体制への移行支援及び法人運営体制の改善の取組みについて支援し、9法人が経営改善に向けた取組を行った。さらに管内2地域の普及協議会及び法人協の共催で農業農村活性化研究会を開催し、集落営農法人の世代交代をテーマに県内外で取り組まれている事例紹介、グループワークによる意見交換を行った。

法人連携に係る取組支援では、美祢市MT地区において将来の地域連携に向けた地区内の若手が参集した意見交換会を、AT地区では法人連携に向けた協議をそれぞれ1回実施し、連携体制の整備に向けた支援を行った。既存の法人連合体の支援では、SA事業協同組合において構成法人の草刈り作業等の労力確保のため、地域外の農家との連携についての検討、法人が作業委託、雇用した場合の受入体制の整理について支援した。

1 普及活動の課題・目標

(1) 課題の背景と目的

管内の集落営農法人では、代表理事の世代交代や次世代の人材確保が進まず、経営継続に危機感を抱いている法人が多く、集落営農法人への支援を通じて経営の維持・発展を促し、法人経営における自己変革・改善・イノベーションが加速化できるよう伴走支援を行う。

(2) 到達目標

目標項目	基準年 R 2 (2020.4)	実績 R 5	目標 R 5
中核経営体数	7 6	*9 2	8 1
集落営農法人数	4 7	4 9	4 9
集落営農法人連合体数	2	2	3
あらたな経営改善項目に取り組む法人数(のべ取組法人数)	—	2 5	1 6

*R 6年 3月時点数値

2 普及活動の内容

(1) 新規法人の設立と設立後の経営安定

ア 設立後間もない法人の経営安定化支援

(ア) (農) I F

今年度から法人役員と関係機関による月例会を開催し、水稻、裸麦及び大豆の栽培技術指導、機械作業受委託の調整、ほ場整備工事に伴う営農計画の作成等の支援を行った。

(イ) (農) SM

5月に法人が設立された。法人設立後も理事会に引き続き出席し、水稻の営農・販売計画の作成、購入資材、栽培管理の統一、運営体制の協議等について支援した。また、共同作業ほ場に水稻の指標田を設置し、指導を行った。

(2) 既存法人の経営改善

ア 経営改善項目への取組支援

(ア) 収量・品質アップを目的とした組織体制の強化

○美祢地域における麦類生産体制の確立

裸麦及び小麦の2麦種生産体制確立のため、R5年産麦については、小麦の栽培技術指導、下関市の乾燥調製施設への輸送体制の確立等について支援した。

また、R7年産麦では、小麦の品種変更、さらなる作付面積の拡大が求められたことから、作付地域、新規生産者の検討、栽培技術の指導等に取り組んだ。

○大豆の低収量生産者に対する重点的取組みの実施とその共有 美祢地域

低収量の生産者に対し、初期の除草対策や開花期の防除など基本的な技術について重点的な指導を行い、栽培技術の向上支援を行った。

(イ) 世代交代の促進

○持続的な法人活動のための次期リーダー群の掘り起こしと育成支援 (農) FY

各地区単位で活動している若手の次世代候補に対し、法人運営についての理解促進を図る目的で、若手の参画による野菜類のほ場準備等の共同作業を実施する計画を立てていたが、6月の豪雨による機械類の浸水被害により中止を余儀なくされた。

被災を契機に1月から理事と若手(5名程度)による「これからのFYを創る会」を月1回程度で開催し、法人の現状を踏まえ今後の方向性について検討しており、農業部からは来年度の若手育成の方策について提案をした。

(ウ) 世代交代に向けたスムーズな新体制への移行支援

○新たな代表となった経営陣への育成支援 (農) SF

新代表が作成した中期経営計画に基づく実践事項を整理し、今年度は機械更新計画の作成支援を行った。

(エ) 既存構成員と新規就業者が役割を発揮できる法人運営体制の改善

○役員と作業担当者との情報共有の徹底と作業指示体制の構築支援、新規就業者の育成ビジョン作成支援 (農) HF

役員会への出席、代表との意見交換を行いながら支援を行った。また、リンドウの栽培指導を通して新規就業者の育成支援を行った。

イ 実践事例の紹介と地域への波及 2 地域法人協

管内2地域の普及協議会及び法人協の共催で農業農村活性化研究会を開催し、集落営農法人の世代交代をテーマに県内外で取り組まれている事例紹介、グループワークによる意見交換を行った。

(3) 法人間連携活動の調整・推進と既存法人連合体活動の促進

ア 法人間連携活動への支援

(ア) 美祢市M地区

地区内の法人と若手農業者との連携方策を検討するため、50歳代以下の若手農業者による意見交換会を昨年度に続き開催し、地区内での雇用労働力の労力補完の可能性について検討した。また、地区内の法人に対しヒアリングを行い、法人の営農状況と地区内での法人間連携について改めて意見を聞いた。

(イ) 美祢市A T地区

地区農業管理センター会議メンバーと協力して、関係法人による意見交換会を実施した。また、地区内の法人に対しヒアリングを行い、法人の営農状況と地区内での法人間連携について改めて意見を聞いた。

イ 既存法人連合体の運営や活動への支援

(ア) (株)KSを核とした今後の地区農業の方向性の検討

代表と構成法人との今後の連携方向等を協議した。また、連合体活動について先進地視察を行い、構成法人との意見交換を行った。

(イ) SA事業協同組合における新たな人材獲得と活用

構成法人の草刈り作業等の労力確保のため、外部への作業委託、雇用等について検討するとともに、法人が作業委託、雇用した場合の受入体制の整理について支援した。

3 普及活動の成果

(1) 新規法人の設立と設立後の経営安定

ア 設立後間もない法人の経営安定化支援

(ア) (農)IF

関係機関との円滑な情報共有を行うため、月1回の定例会を5月から開催した。この中で裸麦の適期収穫、雑草対策の水稻実証ほ設置、大豆の栽培管理等について、支援、協議を行った。

この結果、裸麦については作付1年目で244kg/10aと地域の平均単収173kg/10aを上回る収量を達成した。水稻については、実証ほの設置により前年度より雑草の発生を抑えること

ができ、水管理について法人内での認識が変わり、次年度以降の除草剤体系の設計変更が行われた。大豆では、ほ場準備や委託先の機械作業の遅れにより播種時期が大幅に遅れ、中期以降の中耕・培土や除草剤散布も徹底されず、単収向上に繋がらなかった。しかし、今年度の結果を受けて法人内での意識が変わりつつあり、播種の作業委託の見直しなど適期作業に向けた法人内での協議が進んでいる。



(イ) (農) SM

4月16日に設立総会が開催され、5月11日付で法人設立となった。設立後も理事会に出席し、営農・販売計画、資材の共同購入、機械の利用・購入計画等が協議される中で伴走支援を行った。また、共同作業ほ場において水稻の指標田を設置し、栽培講習会による指導を行った。



今年度の水稻の単収は420kg/10a

で目標の450kgをやや下回ったが、担当理事による課題整理、耕作者による反省会が行われ、水系を考慮した作付品種の見直しが行われるなど来年度に向けた対策が協議された。また、担当理事の役割分担による運営体制が整いつつあり、ほ場整備工事期間中の営農計画の作成等の協議が行われている。

(2) 既存法人の経営改善

ア 経営改善項目への取組支援

(ア) 収量・品質アップを目的とした組織体制の強化

○美祢地域における麦類生産体制の確立

小麦について刈取前講習会を実施し、刈取適期の判断、収穫後の荷受け、輸送についての周知徹底を図った。この結果、R5年産の単収は325kg/10a、全量1等で出荷数量が96tとなり、目標数量の60tを上回った。



R7年産の小麦については、品種変更、作付地域の拡大、開花期追肥の周知等について関係機関、生産者との協議を進めた。

○大豆の低収量生産者に対する重点的取組みの実施とその共有

栽培講習会の実施、栽培管理情報の発行、月1回程度の巡回指導を行い、低収量の生産者に対し重点的な指導を行った。

この結果、美祢市全体の平均単収は124kg/10aとなったが、地域によって18kgと地域間、生産者による差が大きく、低収量の要因も異なっており、来年度以降も低収量生産者に対し、重点的な指導が必要であった。

(イ) 世代交代の促進

○持続的な法人活動のための次期リーダー群の掘り起こしと育成支援 (農) F Y

理事会において、水稻の収量向上対策の中で研修会の開催やKSASの活用を行うにあたって若手が参画した取組となるよう提案し、来年度の具体的な計画について協議が進められている。

(ウ) 世代交代に受けたスムーズな新体制への移行支援

○新たな代表となった経営陣への育成支援 (農) S F

機械更新計画の作成についてアドバイスを行うとともに、11月には関係機関と法人ヒアリングを行って、今後の法人の展開方向、従業員の育成計画等について意見交換した。機械更新計画、今後の法人の展開方向については、2月の総会に向けて代表が計画・方針をまとめ、総会後に提案が行われ、概ね了承が得られたとのことだった。

(エ) 既存構成員と新規就業者が役割を発揮できる法人運営体制の改善

○役員と作業担当者との情報共有の徹底と作業指示体制の構築支援、新規就業者の育成ビジョン作成支援 (農) H F

役員会への出席、代表との意見交換を通し、役員と作業担当者の情報共有、作業指示徹底の改善策について協議した。現状の把握、課題、問題点の整理により役員間の共通認識は得られたが、従業員1名が来年度途中で退職を希望したことから、新たな雇用者の獲得、育成が課題となっている。

イ 実践事例の紹介と地域への波及 2 地域法人協

1月に「集落営農法人の世代交代を考える」をテーマに農業農村活性研究会を開催した。地域内外から次世代リーダーを確保・育成するための取組事例の紹介やグループワークによる意見交換を行った。参加者からは、「これから後継者確保について検討する場を法人内部に設けたい。」との意見もあり、今後の取組に対する意識が高まった。

(3) 法人間連携活動の調整・推進と既存法人連合体活動の促進

ア 法人間連携活動への支援

(ア) 美祢市MT地区

7月に開催した意見交換会では、地区内の若手10名が参加した。関係機関が期待した雇用労働力の有効活用は余力がないため困難であったが、新規就業者3名の自身の余剰労力は活用できる可能性があることがわかり、今後の活用方法について検討していくこととなった。

8月に実施した法人のヒアリング結果では、1法人の代表からは地区の法人間連携について改めて考えていきたいとの発言があったが、他法人からは連携は困難との意見が多数であった。



(イ) 美祢市AT地区

8月に開催した意見交換会では、昨年度値上げした作業受委託の作業料金については、今後更なる値上げもやむなしとの意見が多数であった。機械更新の手段として法人組織等の立ち上げについて提案したが、具体的な協議とはならなかった。

イ 既存法人連合体の運営や活動への支援

(ア) (株)KSを核とした今後の地区農業の方向性の検討

4月、1月に代表と、構成法人との今後の連携方向等について協議した。構成法人の後継者を育成・定着させるためには、法人の所得向上が必須であり、そのために規模拡大が必要であれば、草刈り、水管理等の営農支援のしくみづくりが必要になるとの認識で、引き続き構成法人への支援策について協議していく意向であった。その取組の一環として1月に(株)萩アグリへの先進地視察を行い、構成法人理事との意見交換が行われた。

(イ) SA事業協同組合における新たな人材獲得と活用

構成法人の草刈り作業等の労力確保のため、周防大島町の柑きつ農家との連携について検討したが、条件が合わない等の理由で試行まで至らなかった。法人が作業委託、雇用した場合の受入体制について整理し、構成法人へ周知された。

4 今後の普及活動に向けて

本プロジェクトは今年度が計画の最終年となり、到達目標として設定した中核経営体数、集落営農法人数及び新たな経営改善項目に取り組む法人数については目標を達成したが、集落営農法人連合体数は目標に届かず、基準年のR2年から増やすことができなかった。

今年度、管内の集落営農法人に実施した中期計画の策定、取組状況についてのヒアリングにおいて、次世代の法人運営を担う人材の不足を訴える法人が大半を占めていたことから、今年度の農業農村活性化研究会において世代交代をテーマに、参加した法人代表者と意見交換を行い、それを踏まえ来年度からの新たなプロジェクト課題に設定し、引き続き法人活動を支援していくこととしている。

普及指導員調査研究報告書

課題名：園芸産地が主体となった就農受入体制の強化と産地拡大

所属名：美祢農林水産事務所農業部 担当者氏名：古江寿和、熊谷恵、吉本央、
宮西郁美、原川和彦、園江里、浅谷由佳、
岩本法子、仲尾まどか、村上哲一

<活動事例の要旨>

将来にわたり園芸産地を維持・発展させるためには、次代を担う新規就農・就業者を継続して確保・育成できる生産部会組織を主体とした受入体制の整備・強化が重要である。

そこで、秋芳梨、アスパラガスの生産部会をモデルに、就農希望者に対する段階的な研修体制や就農・定着に向けた支援体制を各部会の状況に応じ整備・強化するとともに他品目の部会組織への取組波及を促した。

その結果、各部会での研修体制等が整備・改善され、新規就農者の受け入れや就業希望者の研修受け入れが進むとともに、他の産地にも新規就農の受け入れのための取り組みが波及してきた。

1 普及活動の課題・目標

美祢農林水産事務所管内では、地域の気象や生産条件を活かした園芸品目の産地化が図られてきたが、近年、高齢化によるリタイヤ等で、担い手の減少が進んでいる。

将来にわたり園芸産地を維持・発展させていくためには、次代を担う新規就農・就業者の継続した確保育成が必要であり、そのためには、生産部会組織が主体となった受入体制の強化が重要である。

そこで、これまで新規就農者への園地継承を行ってきた秋芳梨生産組合の取組を拡充するとともに、生産面積の増加が見込まれる小野田アスパラ部会の取組をモデルとして位置づけ、関係機関との連携の下、産地が主体となった新規就農者の募集から定着までの一貫した受入体制を整備・強化し産地の拡大を図るとともに、その取組を他の品目に波及させる。

目標項目	基準年 令和2年	目標 令和5年	実績 令和5年
部会組織が受入れた新規就農・就業者の数（人）	—	5	5
梨組合が主体となったなし園地継承数（戸） （平成28年～令和2年の累計）	3	5	5
アスパラガス出荷量（t）	21	30	25
新規就農者を受入れた部会組織数	1	4	5

2 普及活動の内容

本プロジェクトでは、新規就農者の確保及び育成・定着に向けて自らが主体的に活動できる生産部会組織を育成するために、「新規就農者の受入体制整備」「産地主体による新規就農者の掘り起こし」「新規就農者の産地への受け入れ」「新規就農者の定着」の4つの課題に取り組んだ。

(1) 新規就農者の受入体制整備

モデル品目（秋芳梨、アスパラガス）での受入体制を強化するとともに、その成果を地域内他組織へ波及させることで新規就農者の受け入れを加速させることを目指し、各組織の状況に応じて以下の活動に取り組んだ。

ア 秋芳梨生産販売協同組合

全組合員を対象に毎年行っている営農意向調査の項目に経営資源の項目を追加し、二十世紀以外の生産量についても調査した。

将来の継承に備え、地理情報システムを活用し、園地や生産者の情報を産地台帳にデジタルデータとして整理しているが、梨組合単独で運用ができていない。そこで、若手組合員を対象に、情報登録作業に習熟してもらい台帳の活用ができるようになるようシステム利用方法の周知を図った。

イ 小野田アスパラ部会

生産資材価格高騰を受け就農モデル指標を見直すこととし、部会員から経営収支状況について聞き取りを行った。また、部会の防除暦がないため新規に作成することになりその支援を行った。

ウ 宇部ハウス園芸組合

将来的な新規就農者の募集に備え、就農モデルとなる経営指標を作成すること及び新規就農者用に施設キュウリの栽培基準を見直すことを組合に提案し了承された。

その作成に必要な最新の経営実態や栽培管理状況について、組合員から聞き取り調査を行った。また、組合員を対象に栽培施設の継承に関する意向把握を行った。

エ 小野茶業組合

茶振興会議で協議し、園地の継承や将来の担い手確保に向け、現状の経営実態を把握することとし、組合員に聞き取りを行い、現状に即した経営試算を作成した。併せて、現組合員を対象に今後の営農意向についての聞き取りおよび園地情報の整理を行った。

(2) 産地主体による新規就農者の掘り起こし

県内で開催された新規就農ガイダンスに各市担当課が参加し、各品目のPR及び募集活動を行った。また、就農者募集チラシや生産部会のホームページの掲載内容の充実や就農前の体験研修の受け入れに向けた運営体制の整備を行った。

ア 秋芳梨生産販売協同組合

やまぐち農林振興公社が開設しているインターネットホームページに掲載している梨生産組合の産地紹介や新規就農者募集に関する内容を充実させることを支援した。

また、若手組合員を対象とし、産地の課題等について検討する研修会を行った。

令和5年産栽培をもって栽培中止の意向を示した生産者が出たため、対応を産地協議会にて協議し、対象者へ聞き取りを行い園地継承に向けた条件を整理し、新規就農者募集パンフレットを作成しホームページで新規栽培者募集の情報を掲載することとした。

イ 小野田アスパラ部会

山陽小野田市および宇部市の農業担当課が、県内で開催された新規就農ガイダンスに出展し、アスパラガスの就農受入情報を提供するとともに新規就農希望者に対する相談対応を行った。

(3) 新規就農者の産地への受け入れ

新規就農者の就農準備が円滑に進められるよう、各生産部会の受入体制の構築（就農の流れ、既存園地継承や遊休ハウス・機械の状況整理、技術習得のための研修体制、就農後の定着支援等）を図った。

ア 秋芳梨生産販売協同組合

秋芳梨生産販売協同組合の若手組合員（梨組合青年同志会員）を対象に、組合の課題（組織運営、選果機更新、新規就農受入体制）や営農開始初期における課題について、意見交換や情報整理、課題解決に向けた研修会の実施を支援した。



若手組合員研修会

イ 小野田アスパラ部会

就農希望者2名の就農前現地研修の受け入れを行った。うち1名については元部会員の指導者として継承する施設で、もう1名については、宇部市の農業体験施設（万農塾）および県立農業大学校と連携し、万農塾において現地研修を実施した。また、研修期間中、就農計画の作成支援および内容検討、就農に向けたスケジュールの確認を行った。

(4) 新規就農者の定着

新規就農者の定着に向け、これまでの取り組み経過や活動結果に関する情報を関係機関の間で共有し、新規就農者の個々の課題を把握しサポートチームによりフォローアップを行った。本項については4つの生産部会組織以外にも、本プロジェクト活動期間中に、新規就農者を受け入れた組織も対象に活動を行った。

ア 秋芳梨生産販売協同組合

新規就農者の早期技術習得に向け梨組合技術指導部と連携し支援を行った。また、サポートチームによるフォローアップを通じて経営状況の把握を行い改善点について助言を行った。

園地継承して新規就農した者の園地は成木園・老木園であるため、改植・補植が必要な状況である。幼木の栽培管理には技術を要するため、改植時に若木の初期の栽培管理が適切に行われるよう、若木の栽培管理マニュアルを作成した。

イ 小野田アスパラ部会

就農前研修中の新規就農予定者を中心に現地巡回指導等を行った。また、新規就農就農後5年以内の者についてはサポートチームによるフォローアップ活動として経営状況の把握および改善指導を行った。

企業的経営体の従業員の定着に向け、技術習得、運営体制整備に向けた支援を実施した。

ウ その他の園芸品目

宇部市内でトマト栽培で本年度新規就農した者に関して、トマトは農協の生産部会組織がなく就農初期のサポート体制が不十分であるため、生産者間の連携による栽培技術の向上等を図る目的で、山口宇部トマト生産者協議会の現地研修会を新規就農者を交えて行った。

美祢市内でハウレンソウ経営で4月に新規就農した者について、関係者で就農初年度の全体スケジュールを検討して共有し、それに沿って、栽培ハウス建設や12月の最初の播種に向けた営農開始準備等の進捗管理および指導を行った。また、新規就農者の早期経営安定に向け研修受入農家・指導農家が参加する現地検討会を行った。

3 普及活動の成果

(1) 新規就農者の受入れ体制整備

ア 秋芳梨生産販売協同組合

今後の営農意向や新規就農受入時に必要な園地情報等を整理した秋芳梨産地台帳の運用が開始され、台帳を活用して園地情報等を示しながら就農相談にあたることができるようになった。

イ 小野田アスパラ部会

就農モデル指標を見直しや部会の防除暦を作成するとともに、農業体験や短期研修の受入れが可能な部会員がリスト化され、就農相談者への産地情報の提供や一時的な研修の受け入れができる体制を整えることができた。ただし、受入先の一つとなっていた部会員の部会退会に伴い、その体制を見直す必要がある。

ウ 宇部ハウス園芸組合

新規就農者募集の際にモデル経営収支として提示できるよう、その基礎となる最新の実状に即したモデル経営試算を作成した。試算では、新規に栽培施設を設置する場合、単収25t/10a以上30t/10a近くとらないと経営的に成り立たないということがわかった。新設は、初期投資がかなり大きくリスクが高いため、既存施設の継承を考えていく必要があることがわかった。

既存の栽培基準を基に、新規就農者用に、よりわかりやすい表現となるように変え、また、新規就農者が生育状況を見て自身で生育状況の良否を判断できるような生育段階別の生育指標を追加するなどした栽培基準の見直しができるようになった。

上記の活動状況を宇部東部地区農業推進会議で共有することにより、関係機関、また、生産者から「トレーニングファーム」の設置提案が出されるなど、生産者や関係機関の受け入れに対する意欲が高まってきた。

エ 小野茶業組合

最新の経営実績に基づく経営試算を作成することにより、現状の経営収支面の課題や園地継承に向けた改善点を把握することができた。

全組合員対象の営農意向調査では令和6年産栽培終了をもって栽培を中止する意向の農家があることがわかり、そのほ場の継承方法等について、茶業組合と関係機関で検討していくこととした。

(2) 産地主体による新規就農者の掘起し

ア 秋芳梨生産販売協同組合

作成した新規就農者募集パンフレットを農林振興公社のホームページに掲載し、新規就農者募集活動を行った。これまで具体的な就農相談はなく、募集活動は継続実施中である。

イ 小野田アスパラ部会

就農希望者1名の体験研修を部会で受け入れた。

(3) 新規就農者の産地への受入

ア 秋芳梨生産販売協同組合

青年同志会主体の研修会を実施し、若手組合員は、お互いの考えや思いを共有・理解し合うことができるようになり、組合の様々な課題やその解決に向けた活動に視野が広がり組合事業の継承に向けた機運醸成に繋がった。

また、令和6年2月の総会で、青年同志会員2名が梨組合理事に就任した。

イ 小野田アスパラ部会

新規就農希望者1名について、万農塾・農大と連携した研修体制の中で行った就農前現地研修で栽培技術を習得し、研修終了後、アスパラガス栽培で自営就農して経営開始しており、新規部会員として迎えることができた。

ウ その他の園芸品目

宇部市内でトマト栽培で本年度新規就農した者が、山口宇部トマト生産者協議会に加入し、3月からトマト栽培で営農開始した。

美祢市内でハウレンソウ経営で本年度に新規就農した者が、美祢ハウレンソウ生産部会に加入し、12月から営農開始した。

(4) 新規就農者の定着

ア 秋芳梨生産販売組合

梨組合の技術指導部と関係機関が連携した新規就農者に対する指導體制は整備できたが、技術の習得度合いは新規就農者間で差があるため、今後も継続したフォローアップ支援が必要である。

日本最大のカルスト台地のふもと
山口県美祢市秋芳町で一緒に梨をつくりませんか

『秋芳梨』の新規就農希望者を募集します!!

秋芳梨とは

山口県美祢市秋芳町は日本最大のカルスト台地『秋古台』のふもとに位置し、豊かな自然に恵まれています。
秋芳町での梨生産は100年以上の歴史があり、全国でも有数の『二十世紀』梨の産地です。この地で生産される梨は『秋芳梨』として、全国の市場に届けられています。甘さと酸味のバランスがとれた梨と、みずみずしくシャキシャキとした歯触りは食べ応えが抜群で、新築にあるタカノフルーツパークでも人気の果物となっています。
梨の生産者で「秋芳梨生産販売協同組合」を組織しており、共同選果・共同販売や生産技術の向上等に努めています。

秋芳梨生産販売協同組合の概要

- 組合員数：29戸
- 栽培面積：約25ha
- 生産量：約400t
- 販売先：総合高松、市販出荷、贈答等
- ※組合員が生産した「二十世紀」梨は、全量全組合で共同選果・共同販売します。

○組合の情報はこちら
<https://www.shuho-nashiki.jp/>

新規就農希望者募集について

世代交代や移住就農者の増加により新たな就農者が増える一方で、高齢化等により、梨栽培が継承されなくなる懸念が燃えてきました。
そこで、『梨を栽培したい』等強い就農意欲のある『新規就農希望者』を募集しています。

求める人材

- 樹木への基本知識の力
- 梨栽培に強い意欲があり梨組合に加入される方
- 美祢市内に在住もしくは移住できる方
- 経営が安定するまでの期間の生活資金を確保できる方

○園地確保や田いす育成に関する情報はこちら
支援サイト『やまぐち農の未来』<https://nourinkakubu.com/>

秋芳梨新規就農者募集パンフレット

イ 小野田アスパラ部会

新規就農者への定着に向けた支援体制については、部会主体の定期的な巡回による指導体制と関係機関によるサポートチームでの現地確認等の体制が整いつつあり、今後も支援を継続していく必要がある。

法人経営体については、安定的に生産・出荷ができるようになってきた。技術の改善や運営体制の充実に向け支援を継続していく。

4 今後の普及活動に向けて

園地継承を行って新規就農者を受け入れた秋芳梨生産販売協同組合や就農希望者の研修を受け入れている小野田アスパラ部会については、実際に新規就農者を受け入れ育成する中で、当該部会・組織の就農者受け入れがより円滑に進むよう体制の見直しを行う。

今後は、現在、受け入れ体制が整えられていない宇部ハウス園芸組合、小野茶業組合、美祢ホウレンソウ生産部会、美祢アスパラガス生産部会で、就農モデル指標の作成や受け入れ条件の整理等、産地での受け入れ体制整備を進めていく。併せて、地域にある継承可能な栽培施設・園地等の調査・情報整理を行い、新規就農者の受入に際してそれらが有効活用できるよう体制を整えていく。

普及指導員調査研究報告書

課題名：マルシェの開催を通じた女性農業者の活躍促進

所属名：美祢農林水産事務所 担当者氏名：松田朋子、浅谷由佳、宮西郁美、芦沢宏之

<活動事例の要旨>

若手女性農業者より、自分たちが作った商品（青果物・花き・加工品）を直接、消費者にPR販売する場、商品に対する評価を聞ける場が欲しい、また、新たな顧客を確保したいという意見があり、女性農業者自らが、企画、実践できるマルシェの開催を支援した。関係機関等と連携し、盛況に開催することができ、商品や活動の認知度アップ及び女性農業者の自信と意欲の醸成につながった。

1 普及活動の課題・目標

平成30年より、新規就農者やその妻等の若い女性農業者を対象に、研修会を実施し資質向上や仲間づくりに取り組んできた。その取組の中で、自分たちが作った商品（青果物・花き・加工品）を直接、消費者にPR販売する場、商品に対する評価を聞ける場が欲しい、また、新たな顧客を確保したいという意見が出てきていた。

そこで、次のステップである実践活動として、宇部美祢地域の女性農業者自らが、企画、実践できるマルシェの開催を支援することで、効果的な商品や活動の認知度アップを進め、新たな顧客確保につなげるとともに、女性農業者の自信と意欲の醸成を図り、自ら挑戦する経営者として育成することを目標に取り組んだ。

また、開催するマルシェを新たな女性農業者の掘り起こしや地域や世代を超えた交流の場にし、関係機関、地元企業との連携も含め、負担の少ない継続性のある効果的な開催となるよう留意して取り組んだ。

2 普及活動の内容

(1) 実施主体の体制づくり

・ 4、5月～ 意向調査、実施主体（実行委員会）の検討

今までのアンケートで意向のありそうな人、マルシェ経験者を中心に聞き取りを実施した。主体になれそうなメンバーが2～3名いることを把握し、そのメンバーを中心に、進め方を協議した。管内の若手女性農業者（ステキ女子27名）に、マルシェの実行委員及び参加者を募集し、実行委員5名、マルシェ参加希望者（実行委員含）8名から応募があった。実行委員は、その後2名が辞退し、3名に決定した。

(2) マルシェの開催支援

・ 6月～進め方、目的等の検討

6/1第1回実行委員会を開催（実行委員、市、農産部）し、実行委員3名を中心に、進め方、マルシェの目的、内容、候補地、時期等について検討した。目的は、「新たな顧客づくりに向けたPR」とし、ターゲットは、「子育て世代」で、商品を知ってもらい普段の売り場に足を運んでもらうこととした。



第1回実行委員会の様子

・ 7月～開催場所や内容の整理

7/6候補地巡り、7/10先進事例研修(岩国)の実施、8/6マルシェお試し参加(ダイハツマルシェ)を支援し、自分たちで、候補地ごとのメリット・デメリット、実施可能な内容が整理できるよう支援した。

・ 開催場所、概要の決定

7/18第2回実行委員会を開催(実行委員、市、農業部)し、日時と場所等、概要を決定した。特に、場所は、他の候補地と比較し、ターゲットである子育て世代が多いこと、話題性があること、無料駐車場が近くにあること、宇部市の協力体制があること、空港のバラが見ごろ等から、令和4年5月にオープンした「山口宇部空港ふれあい公園」で実施することとした。

・ 8月～出店者の募集

マルシェの概要が決まったことから、改めて出店者の募集を行い、10経営体(実行委員3、ステキ女子6、起業G1)から出店の申込があった。商品の販売だけでなく、女性農業者らしい体験等も企画された。

販売品目：花、ミニトマト、アスパラガス、ジャガイモ、サツマイモ、白ネギ、トウモロコシ、梨、米、トマト加工品、ジャム、赤飯、シフォンケーキ等
その他：球根つかみ取り、農産物・酪農クイズ等

・ 実施に向けた役割分担、詳細の検討

9/12第3回実行委員会を開催(実行委員、市、農業部)し、実施に向けて役割分担、詳細(会場配置、準備物、収支、チラシ、ユニフォーム、今後のスケジュール等)について検討支援を行った。また、実施の効果を検証するための出店者アンケートの実施について提案を行った。

・ 告知PR、開催支援

告知については、実行委員が、チラシを作成し、子育て世代が集まる場所や保育園等に配布し、地元の新聞社等へ掲載の依頼を行った。市は、市報やHP等でPRし、各出店者は、SNS等で告知を実施した。当日は、実行委員を主体に、関係機関も連携し、開催の支援を行った。ターゲットとした子育て世代以外に、その親世代が多く、200名以上が来場し、行列が出来るなど、予想以上の盛況であった。商品はほぼ完売した。(売上約30万円)



マルシェの様子



実行委員が作成したチラシ

(3) 効果の検証、検討

・ 効果や改善点等の把握(実施直後)

効果や改善点を把握するために、実施直後に、出店者へアンケートを実施した。結果(図1)より、全員が「商品を知ってもらえたことができた、まあまあできた」、8割が「商品の評価を得ることができた、まあまあできた」と回答。ただ、販売が忙しく、商品・活動PRが不十分だったと意見もあった。

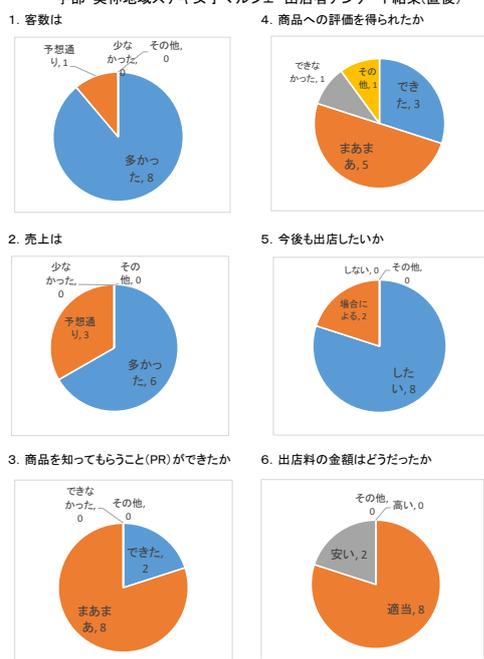
・改善点、今後に向けた検討

11/21第4回実行委員会を開催（実行委員、市、農業部）し、改善点や今後の取組について協議した。実行委員より、次年度も実施したい、他組織との連携や交流も広げていきたいとの意見があった。実行委員会の協議結果とアンケート結果をマルシェ出店者へ共有し、次の開催につながるよう支援した。

・効果の把握（実施3カ月後）

実施後3カ月経過し、どのような効果があったかを確認するため、2/14出店者へアンケートを実施した。結果（図2）は、「他の出店者等との交流やつながりができた（87.5%）」が一番多く、「商品や販売促進資材の改良等につながった（50%）」が次に多く、「消費者から問い合わせがあった、新たな販路や顧客の確保につながった（37.5%）」という意見もあった。

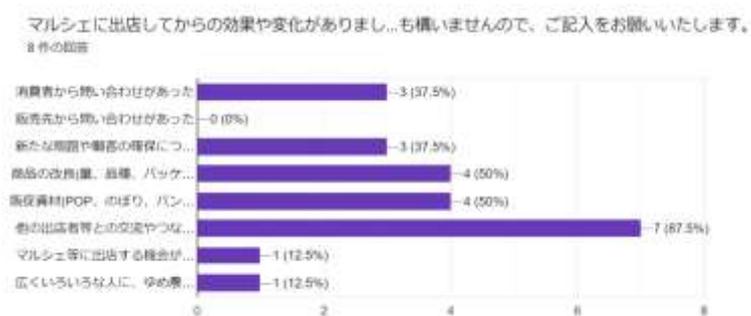
宇部・美祿地域ステキ女子マルシェ 出店者アンケート結果(直後)



7. 時期の希望は(複数回答)

・5月1名、6月2名、7月1名、9月1名、**10月3名**、11月1名、1月1名

図1 出店者アンケート結果（直後）



その他意見

- ・マルシェを見たから、道の駅で買ったよと宇部の方から連絡があった。
- ・インスタのフォロワーが増えた。コアなファンになってくれた方が何人かできた。
- ・商品を知ってもらうきっかけになった。・イベント周知ができた。
- ・TV局(フジ系)から問い合わせがあった。

図2 出店者アンケート結果（3カ月後）

3 普及活動の成果

実行委員を中心に、女性農業者自らが、企画し、関係機関等とも連携し、盛況に開催することができた。商品や活動の認知度アップ及び女性農業者の自信と意欲の醸成につながった。また、マルシェの取組を通じて、地域女子会への新規参加（1名）、農村女性起業グループの参加もあり、同世代だけでなく、世代を超えた交流の場になった。

4 今後の普及活動に向けて

次年度開催の意欲があるため、今回の改善点を反映させ、実行委員を中心に、目的や目標設定を行い、自分たちで、工夫しながら計画、実行、評価できるよう支援し、女性経営者としてステップアップにつながる場にしていく。また、他組織とも連携も検討しながら、効果的に実施できるよう支援していく。

普及指導員調査研究報告書

課題名 集落営農法人及びJA生産部会に求められる多様な担い手の確保・育成
～集落営農法人を中心とした担い手確保～

長門農林水産事務所農業部 担当者氏名：久保 雄生、橋本 明彦、向野 美緒、
中野 良正、来島 永治、穂吉 和枝、松富 和海、
中村 明子、加藤 博之、藤本 倫太郎、上田 淑乃

<活動事例の要旨>

管内には 32 の集落営農法人（以下、法人）があり、その多くが構成員の高齢化や後継者不足により組織維持に危機感を持っている。長門大津地区農業法人連絡協議会（以下、長門法人協）を中心に、関係機関とともに協議を重ね、法人の持続的な発展には、法人運営を担う人材確保の仕組みづくりが喫緊の課題であるとの共通認識のもと、担い手確保に向け、関係機関と連携して取り組んだ。

（1）長門法人協による新規就業者確保に向けた意識醸成

ア R4：長門法人協による農大へのリクルート活動の運営支援

・農大の協力のもと、初めて長門法人協主催の農大生向け就業説明会を開催した。

イ R5：合同法人説明会（県集落営農法人連携協議会主催）の運営支援

・県集落営農法人連携協議会主催の就業説明会が開催されることになり、長門法人協を通じて構成法人に参加を呼び掛けた。

（2）管内法人への就業ルートの構築

ア 地元の農業高校から農大を経て法人に就業するルート

・高校生が、農業という職業に興味を持ってもらえるよう学校と連携し、授業のなかで農業法人等を訪問し、経営の実態や農作業の実際に触れる機会を設けた。

イ 農大生の長門市内での法人就業を促す取組

・農大生に市外出身者が多い現状を踏まえ、農大生と長門法人協の若手メンバーとの交流会を開催し、長門地区での生活・就業イメージづくりを図った。

ウ 社会人経験者等を法人に受け入れ就業ルート

・社会人経験者が市内法人に安心して就業できるよう、長門市独自の研修体制整備を検討した。

1 普及活動の課題・目標

（1）現状の整理

当事務所が支援する長門大津法人協（会員：31 法人、うち 3 連合体）に対し、令和 4 年度に実施した意向調査では、5 年先の規模拡大意向があるのは 13 組織、維持・縮小の意向を示したのは 15 組織となっている。

また、法人のうち、専従者の雇用意向がある法人は 10 組織、雇用の意向はあるができないと回答した法人は 12 組織だったが、5 年先の将来展望と専従者の雇用意向との関係には有意な差があり、2 極化が進んでいる（表 1）。

表 1：法人の将来展望と雇用に係る意識調査

5 年先の将来展望	専従者の雇用について (回答：28 法人)			
	計	雇用したい	不要 (パートで可)	雇用したい ができない
拡大	13	7	4	2
維持・縮小	15	3	2	10

(2) 長門地域での人材確保に係る課題と目標

上述した現状を踏まえ、人材確保の仕組みづくりが急務であるとの認識のもと、長門法人協及び市と協議を重ねたが、地元農高から農大への進学者数が少ないため農大と法人との関係が希薄なことや、就業希望者に対する法人からのアプローチが不十分なことなどが、問題点として浮かび上がった。

そこで、長門法人協及び市と連携して取り組む課題と最終的な目標を設定した（図1）。

（課題）

- ①長門法人協による新規就業者確保に向けた意識醸成
- ②管内法人への就業ルートの構築

（目標）

- ・新規就業者数10人（～2026年）



図1：担い手確保のフロー

2 普及活動の内容

(1) 長門法人協による新規就業者確保に向けた意識醸成

ア R4：長門法人協による農大へのリクルート活動の運営支援

新規就業者の確保に向けた意識醸成の第一歩として、農大生に対して直接働きかけるリクルート活動を提案し、長門法人協として初の取組となる「農大生向け就業説明会」の開催を支援した（写真1、2）。参集対象は、長門法人協の各会員法人に対して事前に行ったヒアリング調査から、農大生の研修及び雇用の受入意向が明確な6法人とし、市・JA・農業部の各担当が同席してPR活動を後押しした。

また、本活動終了後に反省会を行い、運営面での気づきや、農大生から回収したアンケート結果等を全員で確認することで、成功体験と次の展開に向けた課題を共有した。なお、反省会では、全6法人の代表者から、『農大生を長門に引き入れる視点・アイデアを加えたいうえで継続開催したい』との意見が出されたことから、次の運営にむけた農大との協議を再開した。



写真1：法人PR用資料



写真2：R4農大生へのリクルート活動

イ R5：合同法人説明会（県集落営農法人連携協議会主催）の運営支援

農大生向けの求人説明会が、県集落営農法人連携協議会主催の合同説明会として運営されることになったことを受け、長門法人協を通じて選定した4法人の出展を支援した。合同説明会では、延べ67名の農大生に研修・求人情報を発信できたが、出展した4法人からは、『雇用に結び付けるためには農大生の目を長門に向ける取組が必要』との意見が出された。

(2) 管内法人への就業ルートの構築

ア 地元の農業高校から農大を経て法人へ就業する流れ

当事務所では、日置校舎2年生の選択授業（地域資源活用）やインターンシップの運営をサポートしてきた。特に選択授業（写真3、表2）は、年間10回程度、生徒が管内の農業法人等の担い手を訪問し、講話や作業体験を通じて農業の実際を学べるよう支援してきたが、進路・就職先の検討を始める前の段階にある1年生に対して直接アプローチできないという弱点があった。



写真3：日置校舎生の授業風景

表2：直近5カ年の授業の実施状況

年度	年間開催数	生徒数
R 1	10回	5名
R 2	10回	7名
R 3	10回	7名
R 4	10回	8名
R 5※	9回	7名
平均	9.8回	6.8名

※雨天中止（1日）のため計9回の実施

そこで、日置校舎に対して、1年生の段階から農大進学と法人就業を推進するための取組を提案し、今年度、1年生による農大訪問に結び付いた。参加した生徒の反応は極めて良かったものの、予算上の制約によって十分な滞在時間を確保できなかったことから、日置校舎からは、『生徒には、余裕を持った中で農大の良さに触れさせたかった』、『日置校舎出身者から農大での生活実態を聞く時間が欲しかった』などの声が聞かれた（写真4）。

これを受け、当事務所では、市に対して日置校舎の1年生が農大を継続的に訪問することの必要性を説明・協議し、令和6年度市の新規事業化を目指すことになった。



写真4：日置校舎1年生による農大訪問

イ 農大生の長門市内での法人就業を促す流れ

合同説明会で出された法人の意見等を参考に、当事務所では他地区出身の農大生に長門市における仕事とくらしを知ってもらうとともに、農大生の管内法人への就業に対する考えやニーズを把握するため、法人の若手メンバーとの交流会の開催を企画し、長門法人協及び農大との度重なる議論を経て、土地利用学科の学生（5名）と長門法人協の若手メンバーとの交流会が開催された（写真5）。

交流会の運営支援にあたっては、法人の若手メンバーと議論するテーマや進行方法、各者の役割等を予め共有し、彼らが農大生に対して余裕を持って対応・助言できるよう準備した。また、農大生を含む参加者が、気軽に、かつ本音で意見を交わせるよう、会の構成や会場の選定等についても検討を重ねた。

さらに、2日目の現地見学会では、進行方法を法人側に委ねて主体的な行動を引き出すよう促した。会終了後には、参加した法人の各メンバーに対してヒアリングを行い、2日間を通じた気づきや反省点、課題等を全員で共有した。



写真5：R5農大生と法人協若手メンバーとの交流会（左：1日目、右：2日目）

ウ 社会人経験者等を法人に受け入れる流れ

これまで、大都市圏での社会人経験者等を対象とした新規就業者の募集活動は、法人就業者の確保には結びついていなかった。

こうしたことから、農大（就農支援塾）や市などの関係機関と協議を重ね、就農支援塾で1年間、基礎技術を学んだ社会人経験者が、次の2年目でより実践的な技術と経営感覚を磨けるよう、（一社）アグリながとで受け入れて法人就業に繋げる仕組みを検討した。

3 普及活動の成果

（1）長門法人協による新規就業者確保に向けた意識醸成

これまでの支援を通して、個々の法人によるリクルート活動と併せ、長門法人協が各法人の研修・求人情報を横断的に把握して一体的に働きかける仕組みが出来た。

研修及び求人意向のある各法人が協力してリクルート活動に取り組み始めたことや、法人の若手メンバーが参画しやすいテーマを交流会に織り込んだこと、更には、取組毎に課題と改善点を共有して次に繋ぐための意識付けを図ってきたこと（写真6）が、長門法人協による活動チャンネルの増加にも繋がった。



写真6：法人の若手メンバーとの事前打合せ（左）と振り返り会（右）の様子

（2）管内法人への就業ルートの構築

ア 地元の農業高校から農大を経て法人に就業するルート

日置校舎生が、農大に進学して長門地区の農業法人で就業するまでの環境整備が進んだ。日置校舎の先生からは『農高⇒農大⇒法人への流れが明確にできれば、農業に興味のある生徒や保護者に対して農大への進学を勧めやすい』との意見が聞かれたほか、長門法人協からは授業の運営イメージや生徒に学んで欲しいテーマ・内容についてアイデアが寄せられるなど、将来を担う人材の受け入れに向け、関係団体の人材育成に対する想いが繋がりがつつある。

イ 農大生の長門市内での法人就業を促す取組

長門法人協の若手メンバーとの交流会に参加した学生（5名）からは、『法人の方々と直接会って話したことで、法人に対する理解が進んだ』、『来年は、もっと多くの学生と参加したい』、『このような貴重な取組は今後も続けた方が良い』といった、好意的な感想が聞かれた。また、長門法人協からは、次年度以降の継続開催の意向が示されているほか、農大生に就業してもらうための体制整備とそのため取組に対する関心が高まった（図2）。

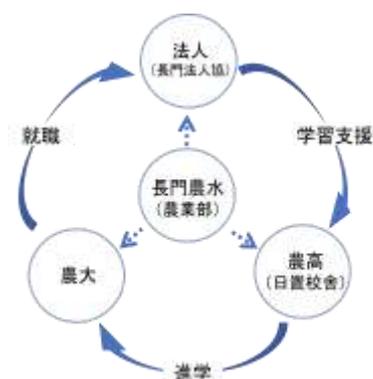


図2：法人の担い手確保の地域循環イメージ

ウ 社会人経験者等を法人に受け入れる就業ルート

県農業振興課や農大の協力のもと、農業経験の少ない社会人経験者等が初年目、就農支援塾で農業の基礎技術を学び、2年目に（一社）アグリながとにおいて実践技術を養成する仕組みを検討したことで、安心して長門市の法人に就業できる体制を準備できた。今後の募集活動では、本取組をPRしながら新規就業者の確保を目指す。

（3）法人経営に対する意識の変化

法人への就業者を安定的に確保するためには、法人の経営強化が重要であり、経営力を如何に高めていくのかが問われる。こうしたなか、交流会に参加した若手メンバーからは、継続的かつ安定的な雇用に向けた経営力強化のあり方について、意欲的な意見が出始めている。若い世代の農業経営者等との交流・研修会のテーマや学びたい内容に関する要望も示されており、関心の高まりを感じる。

4 今後の普及活動に向けて

この度の一連の支援を通じて、得られた知見や反省点を踏まえ、より効果的な活動を行うため、以下の視点を持って取り組んでいきたい。

- 構築したルート等を通じた新規就業者の確保
- 法人の経営強化に向けた取組

普及指導員調査研究報告書

課題名：集落営農法人の経営継続に向けた人材の確保・育成や法人間連携の取組について

農林総合技術センター企画戦略部 技術革新普及グループ 担当者氏名：原 裕美

<活動事例の要旨>

集落営農法人（以下「法人」）の経営継続に向けては、人材の確保・育成が喫緊の課題となっている。

こうした中、法人間連携により、コスト削減や人材の確保に取り組む集落営農法人連合体（以下「連合体」）の設立も増加しているところである。

そこで、今後の法人の経営継続に向けた参考とするため、人材の確保・育成や連合体の取組が円滑に実施されている法人の取組について検討した。

1 普及活動の課題・目標

本県では、これまでに300を超える集落営農法人（以下「法人」）を育成してきたが、経営面積が小さく複合化が進んでいないなど、経営基盤が脆弱な法人が多い。

また、法人役員や構成員の高齢化が進んでおり、人材の確保・育成が喫緊の課題となっている。

こうした状況の中、若い従業員を雇用し、役員へ育成した法人や連合体を設立し、従業員を雇用するとともに複合的な事業展開により、構成法人の経営維持に役立つ取組も出てきている。

そこで、このような法人の取組を整理することで、今後の法人の経営継続に向けた支援の資とする。

また、人材の確保・育成に向けて整備が必要な労務管理に係る情報を収集する。

2 普及活動の内容

(1) 先進的な法人の事例検討による取組ポイントの整理

以下の3経営体について、聞き取りや既存の資料等により、取組のポイントについて担当者会議で検討した。

- ・若者を雇用して役員へ育成した2法人
地域外出身の若者を従業員として雇用し、役員へ育成した事例
- ・法人間連携により若者を雇用、事業を複合化している連合体
4法人とJAにより連合体を設立して若者を雇用し、資材の共同購入、作業受託及びドローンオペ教習所の開設等事業を複合化している事例

(2) 法人の労務管理状況の情報収集

人材の確保・育成のための重要な項目の一つである、賃金や就業規則等の整備状況について情報収集を行った。

3 普及活動の成果

(1) 人材の確保・育成や法人間連携の取組ポイントについて

ア 人材の確保・育成について

- ・従業員育成に対する役員の理解促進

若い従業員を雇用し、役員へ育成していくには、雇用前から、役員で育成方針

(将来どのような立場に育てたいか等)を明確にしておくことが重要。

- ・働きやすい環境づくり
就業規則の作成を始め、各種手当の支給、休憩所の設置等の環境整備は受入にあたって非常に重要である。
また、法人内だけでなく、地域からの声掛け等も働きやすい環境づくりとして重要である。
- ・法人内の従業員指導体制
オペレーターが指導し、その後補助者としてフォローするなど、法人内の指導体制をきちんと整備しておく必要がある。
- ・従業員から役員への育成
段階に応じて仕事内容をステップアップさせたり、理事会に参加させて経営意識を醸成するなどし、能力の向上を支援する必要がある。外部団体への参加や関係機関の研修会への参加による研修機会の提供も有効な手段である。
引き継ぎにあたっては、十分な引き継ぎ期間による計画的な引き継ぎが必要である。
- ・役員交代後のフォロー体制
旧役員は、役員交代後も、地域と若い役員との仲介役としてサポートするなどの支援が必要である。

イ 法人間連携（連合体の育成）について

- ・関係機関の伴走支援
連合体の設立前後では、関係機関が途切れることなく、きめ細やかに支援することが重要である。
- ・連合体への参画に向けた合意形成
各法人が連合体へ参画するよう合意形成するには、法人が抱える共通課題を抽出し、連合体の果たす役割や経営ビジョン等を具体的に共有することが必要。
- ・収益確保のための事業複合化
連合体として従業員を雇用するためには、構成法人の作業受託や資材の共同購入だけでなく、多様な事業展開による収益の確保が必要である。
- ・連合体による構成法人の運営支援
連合体の従業員が構成法人の作業支援をすることで、構成法人の運営が継続できているが、今後構成法人の経営をどのように強化していくか検討が必要である。

(3) 法人の労務管理状況の整理

- ・法人の基本給（月給）の平均額は17.8万円であり、15万円から28万円までの幅があった（27法人集計）。（図1）
- ・就業規則、各種手当、賞与、昇給は比較的整備されているが、給料表や職位は設定されていない法人が多かった。今後、人材を確保・育成する上では、これらも併せて整備していくことが必要である。（図2）

4 今後の普及活動に向けて

今回整理した人材の確保・育成や法人間連携に係る取組のポイントや情報を活用し、引き続き、各地域の法人の経営継続に向けた支援を行う。

