

集落営農法人就業者が農閑期に所得を確保する手法の検証

尾崎 篤史

Verification of Methods for Securing Income During the Agricultural Off-season for Employees of Village Farming Corporations

OZAKI Atsushi

Abstract: This study examines initiatives implemented during the agricultural off-season to maintain the labor force of village farming corporations and ensure stable income for workers. The key findings are as follows: In regions where agriculture can continue during the off-season, workers can supplement their income by engaging in self-employed farming during non-working hours. In areas where agricultural activities are not feasible during the off-season, workers can secure income by taking on temporary assignments with other business entities. Corporations that have difficulty hiring workers even if they secure income in the off-season can secure labor by hiring workers through a federation of community farming corporations, or by hiring local self-employed farmers (nonmembers) on a temporary basis.

Keywords: side job, temporary secondment, securing labor force

キーワード: 副業, 在籍型出向, 労働力確保

緒言

山口県では2023年3月31日現在で302の集落営農法人(以下、法人)が設立されているが、構成員の高齢化が進んでおり、小川によると本県法人の77%が「労働力の確保」を課題と感じている(小川ら, 2023)。このため、県では常時雇用(以下、就業者)の導入による労働力確保を推進している。しかし山口県の法人は、経営面積が20ha未満の法人が45%、30ha未満が72%を占めており、経営規模が小さいため就業者の雇用に必要な収益を確保することが難しい法人が多く存在する(小川ら, 2023)。また、本県の法人の91%は水稻が経営面積第1位の品目であり、「繁閑差が大きく周年雇用創出が難しい」ことも就業者を雇用する

うえでの課題となっている(山口県農林総合技術センター調べ, 2019)。就業者を雇用した法人においては、就業者のライフステージに応じた給与を支給することに苦慮している法人も少なくなく、「就業者の所得確保」が課題となっている(高橋, 2019)。

就業者の雇用に必要な収益を確保し周年作業を創出する一手法として、本県では法人への園芸品目導入を推進してきた。しかし、経営規模が小さい法人では、園芸品目に対する機械や労働力等への経営投資が難しい。また、本県の約7割を占める中山間地域に属する法人では、平野部と比べると冬期の気温が低く日照時間が少ないため単収をあげることが難しく、園芸品目導入に伴い発生する人件費に見合った収益が得られない。これらのことを考えると、すべての法人にとって

園芸品目に取り組むことが最適解とはいえない。また、積雪等の要因により冬期に農業を行うことが現実的でない地域も存在する。こうした状況を勘案し、これらの地域に属する法人が就業者を雇用し、就業者の所得を確保するためには、園芸品目導入以外の手法についても柔軟に検討することが必要ではないかと考えた。そこで本研究では、農閑期を活用して法人の周年雇用創出と就業者の所得向上を実現する取組手法（以下、農閑期の所得確保）について検討し、実施上のポイントを整理した。

本研究を実施するにあたり、調査にご協力いただいた法人関係者および関係機関の皆様に厚く感謝の意を表す。

材料および方法

1 法人代表者への農閑期の所得確保に対する需要調査

本調査では、「就業者を雇用していない法人の中には、農閑期の所得が確保できれば就業者を雇用したいと考えている法人が一定数いる」との仮説を検証すべく、すべての法人代表者に対しアンケート調査を実施した。主な調査項目は、「法人の経営規模」、「就業者の雇用に対する意向」、「農閑期の所得確保の活用意向」である。調査対象は、山口県集落営農法人連携協議会（以下、連携協）会員である216法人の代表者とし、2022年2～3月にアンケートを郵送し、回答のあった146法人（回答率68%）のうち143法人^{注1)}について分析を行った。

注1) 連携協会員法人は、地域の農地を面的に保全する担い手として活動する土地利用型法人が主体であり、大規模施設園芸主体の(株)Aは分析上の外れ値となることから除外した。(農)Bは圃場整備中であり、売上・面積が実態とかけ離れることから除外した。外1件は、記載不備により除外した。

2 就業者への農閑期の所得確保に対する需要調査

本調査では、就業者の需要に沿った農閑期の所得確保の方法を提案するため、就業者への農閑期の所得確保に対する需要調査を実施した。主な調査項目は、「農閑期の所得確保の活用意向」、「農閑期の所得確保で得たい収入」である。既述の法人代表者へのアンケート調査に就業者向けアンケートを同封し、連携協会員である216法人へ郵送した。

既述アンケートに回答のあった就業者169名のうち、60歳以上^{注2)}と(株)A^{注1)}、また回答内容から明らかに就業者ではないと判断した者を除いた71名について分析した。

注2) 本調査では就業者（期間の定めなく雇用されている労働者）を調査対象とすることから、従事分量配当を受け作業に従事していると推測される60歳以上の者については調査対象から除外した。

3 農閑期の所得確保実施事例への聞き取り調査

農閑期の所得確保を実施するうえでのポイントを整理することを目的に、調査対象として「就業者の副業自営農業に取り組む法人」、「森林組合への在籍型出向^{注3)}に取り組む法人」の2事例を選定した。また、既述のアンケート調査より、農閑期の所得確保を行っても就業者の雇用が難しい法人が一定数存在することが判明したため、これらの法人が労働力を確保する手法を解明することを目的に、「自営就農者との連携により労働力を確保している法人」の1事例を調査対象として選定した。調査方法は、取組実施主体である3法人と、連携先である森林組合1社および自営就農者1名に対し、対面方式による聞き取り調査を行った。調査項目は、「取組の経緯」、「事業スキーム」、「取組の評価および課題」、「取組の推進に必要な支援策」等である。また、これらの取組における法制面および労務管理面の注意事項等について、社会保険労務士に調査結果を説明し助言を受けた。

注3) 出向は、出向元事業主と何らかの関係を保ちながら、出向先事業主との間において新たな雇用契約関係に基づき相当期間継続的に勤務する形態である。在籍型出向については、出向元事業主と出向先事業主との間の出向契約により、出向労働者を出向先事業主に雇用させることを約して行われていることから、労働者派遣には該当しない。しかし、在籍型出向の形態は、労働者供給に該当するので、その在籍型出向が「業として行われる」場合には、職業安定法第44条により禁止される労働者供給事業に該当する。（出典：厚生労働省「労働者派遣と在籍型出向との差異」）

結果および考察

1 農閑期の所得確保に対する需要

1) 法人の需要

農閑期の所得確保は、「今後就業者を雇用する法人」で需要があった（第1表）。他方、「就業者雇用済」

の法人は82%が農閑期の所得確保を「活用しない」と回答した。これは、就業者を雇用している法人はすでに農閑期の仕事を創出しており、新たな取組を求めているためと推測される。

第1表 「農閑期の所得確保の活用意向」と「就業者の雇用の意向」との関係 (%)

	活用したい	就業者の雇用の意向			雇用したいが見込みが立たない
		雇用済採用意向無	採用予定	募集中	
農閑期の所得確保の活用意向	活用したい	0	11	20	4
	検討してもよい	18	44	40	33
	活用しない	82	44	40	63

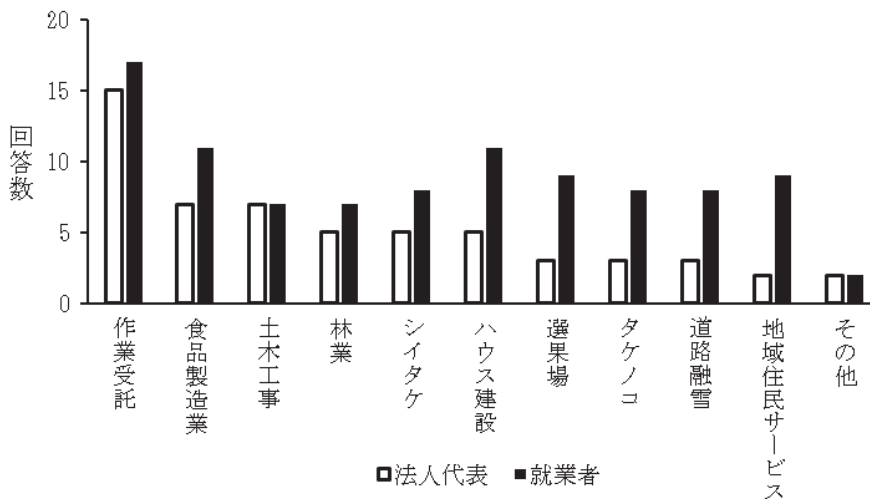
注) 端数処理を四捨五入により行っていることから、合計が100%にならない場合がある

2) 就業者の需要

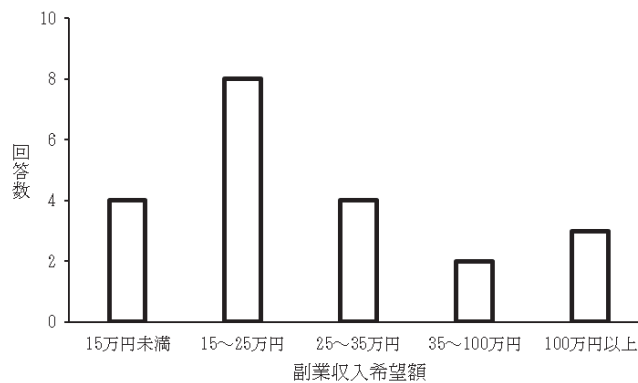
就業者は、農閑期の副業としては「作業受託」で「年間20万円程度の収入」が得られる取組を求めている(第1図、第2図)。これは、副業でも農作業に類する仕事内容を希望する就業者が多いためと推測できる。

2 農閑期の所得確保の実態解明と実施上のポイントの整理

上記の需要を勘案し、園芸品目での収益確保が難しい法人の就業者が「農閑期に」「農作業に類する仕事内容で」「20万円程度の収入が得られる」取組として、「就業者の副業自営農業」の事例を選定した。また、積雪等の要因により農閑期に農業を行うことが現実的でない地域(以下、農閑期に農業ができない地域)向けの取組として、「他の経営体との連携による作業確保」の事例を選定した。対象事例へ聞き取り調査を行



第1図 農閑期の所得確保として希望する職種(複数選択)



第2図 就業者が農閑期の副業で希望する年間収入額(中央値20万円)

い、実施上のポイントを整理した（第3図）。

1) 就業者の副業自営農業

農閑期に農業が行える地域向けの取組として、就業者が就業時間以外を利用して自営農業を行うことで所得を確保する事例について説明する。

C法人は、中山間地域に属する経営面積50haの法人で、就業者6名を雇用していた。採用にあたっては地域への定住を条件としており、就業者3名は他出した地域住民から農地を購入して農家になっていた。C法人は、就業者の所得確保を目的に就業者の副業自営農業を支援しており、農地を所有する就業者は副業で露地野菜等の自営農業を行っていた。

本取組における実施上のポイントは、就業者が自営部門の作業を計画的に行える体制づくりである。C法人と就業者は年間労働時間で雇用契約を締結しており、就業者は農繁期の超過労働時間を農閑期に休暇をとることで消化していた。また、C法人は週休二日制を採用しており、C法人の作業がどうしても間に合わないときは、農地非所有の就業者3名と役員が休日出勤で対応する等して、自営農業を行う就業者が休日出勤する事態を回避していた。このことにより、農地を持つ就業者は週休日と休暇を活用して計画的に自営部門を営農することができる体制となっていた。

法人所有の経営資源を有効に活用することもポイントである。C法人は週休日に農機を使用しないため、就業者へ割安料金で農機の貸し出しを行っていた。自営部門の肥料・農薬については、就業者がC法人の大口割引を適用して購入できるよう取り計らっていた。自営部門の堆肥散布作業等についても、C法人は環境

保全型農業直接支払交付金を活用して、割安料金で作業を受託していた。

注意点としては、自営部門で生じた労災事故については法人の労災保険の対象とならないため、就業者自身による対応が求められる（第2表）。

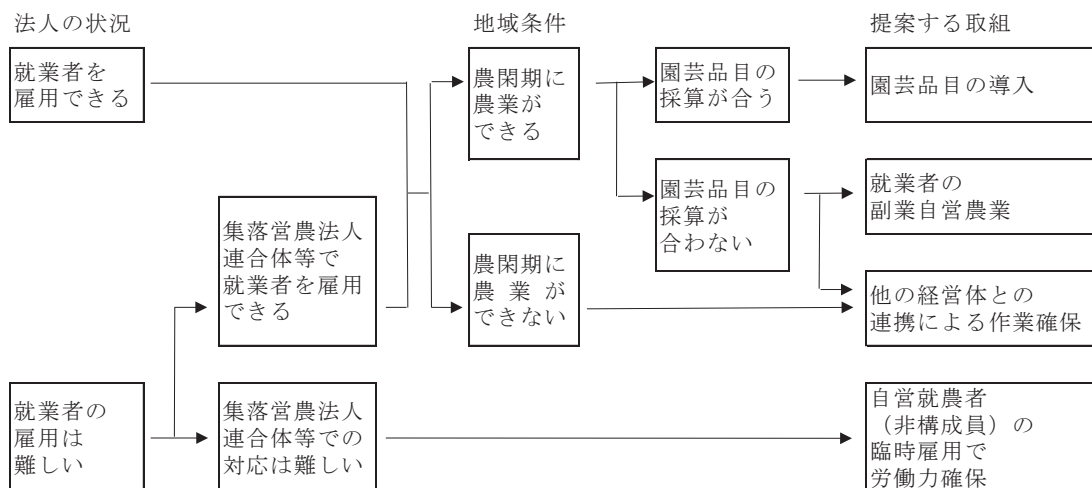
2) 他の経営体との連携による作業確保

農閑期に農業ができない地域向けの取組として、就業者が他の経営体への在籍型出向を行うことで農閑期の所得を確保する事例について説明する。

D法人は、中山間地域に属する経営面積63haの法人で、就業者4名を雇用していた。D法人はE森林組合と出向契約を締結し、農閑期には就業者をE森林組合に出向させていた。出向契約を締結する際には、社会保険労務士に相談して契約条項を整備した。林務作業に必要な装備・道具類はD法人が整備した。就業者の林業技術習得にあたっては、県が主催する林業サポーター研修等を活用した。出向期間中の就業者の勤務時間や賃金単価は、E森林組合の新規採用職員と同等であった。就業者の作業内容については、造林保育や枝打ち等の軽作業からはじめた。

本取組を実施するうえでのポイントは、一定期間継続して出向することを前提とした作業計画や人材確保を行うことである。調査事例では、事前にD法人から出向可能な日をE森林組合に伝えることで就業者の出勤日を調整していたが、E森林組合からは「技術習得や現場の段取り等の都合上、一定期間連続で出向してほしい」との要望があった。

事前に就業者の出向に対する意向を確認することもポイントである。農閑期に出向させる前提で就業者を



第3図 農閑期の所得確保の活用条件の整理

雇用するのであれば、採用前にそのことを説明することが必要である。

出向先の選定においては、単なる雇用調整ではなく就業者のキャリア形成や出向先との人脈構築等のメリットがあることから、法人の事業や仕事内容と関連のある業種が望ましい。D 法人は鳥獣害に悩まされており、就業者に地域の里山を整備するための林業技術を習得させることを目的に、E 森林組合への出向を行っていた（第4図、第3表）。

3 農閑期の所得確保を行っても就業者の雇用が難しい法人における対応策の整理

1) 農閑期の所得確保を行っても就業者の雇用が難しい法人の属性

アンケート結果から、「就業者を雇用する予定がない」と回答した法人は全体の3/4を占め、「売上2500万円未満、経営面積40ha未満」の階層に集中していた（第5図、枠内）。これは、大分県が「常勤雇用を意識した経営規模」を「収入2500万円」としている（山浦, 2019）ことや、田代が米の直接支払交付金

（7,500円/10a）廃止前に「20ha台の法人が雇用者を確保するのは損益計算面からも苦しい」と試算している（田代, 2019）ことを考えると、もっともな結果である。

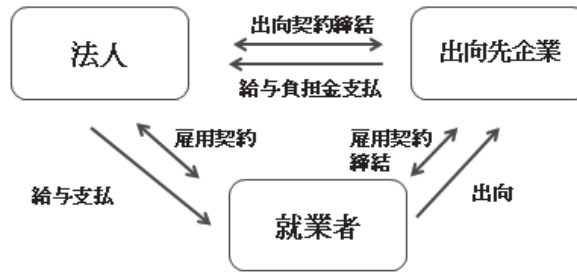
「就業者を雇用したいが見込みが立たない」と回答した法人が就業者を雇用できない理由は、「給料が払えない」が70%を占めた（第6図）。「給料が払えない」と回答した法人の不足額は「60万円以上」であった（第4表）。これらの法人が農閑期の所得確保で就業者を雇用することは現実的でないことから、「集落営農法人連合体^{注4)}による就業者の雇用」や「就業者の雇用以外の労働力確保の手法」等について検討する必要がある（第3図）。

注4) 集落営農法人連合体とは、複数の集落営農法人が集まって新たに法人を設立し、共同事業に取り組むことによって、所得や雇用の拡大を図る連携組織（新法人を設立する代わりに既存法人に複数の集落営農法人が出資し連携組織を形成する場合も含む）。（出典：山口県HP）

第2表 「就業者の副業自営農業」のポイント

取組内容	法人就業者が就業時間以外を利用して自営農業を行う
就業規則整備	法人就業規則における副業規定に抵触しないよう、必要であれば見直しを行う ・副業に関する就業規則の作成については「モデル就業規則」参照（厚生労働省HP）
作業時間の確保	就業者が計画的に自営部門で営農できる体制を整える ・週休日の固定化 ・朝夕に作業できる勤務時間体系 ・自営部門の作業スケジュールへの配慮 等
取組の流れ	農地・施設の確保 地域の農地・施設・機械を就業者が活用できるよう支援する ・農地・施設や遊休機械に関する情報提供・所有者との仲介 等
	機械の確保 法人所有資源を就業者が活用できるよう支援する
	肥料・農薬購入 ・法人所有農機を割安で貸出 ・肥料農薬を法人経由で購入することで大口割引適用
	農作業実施 ・中山間直支等を活用し就業者個人では難しい作業を法人が割安で受託する 等
就業者の労災保険加入	自営部門の事故については法人の労災保険の対象外のため、就業者自身による対応が必要（労災保険の特別加入等）
実施法人の評価	就業者が自営部門で挑戦したことが法人経営にも活かされている ・自営部門で挑戦した有機農業を法人でも実践 等

集落営農法人就業者が農閑期に所得を確保する手法の検証

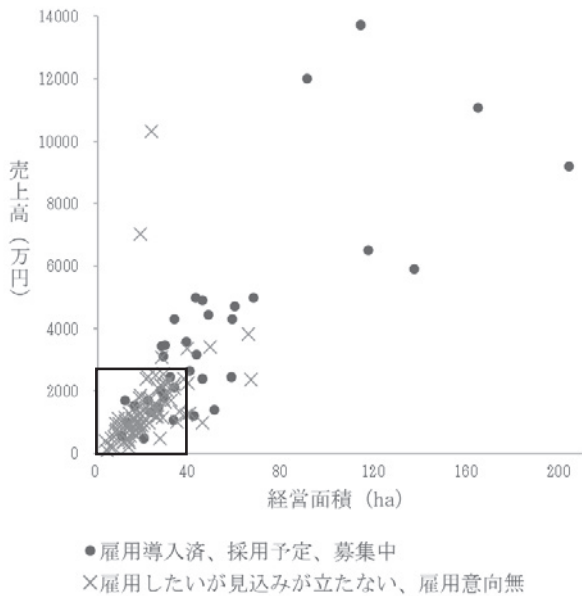


第4図 在籍型出向の事業スキーム

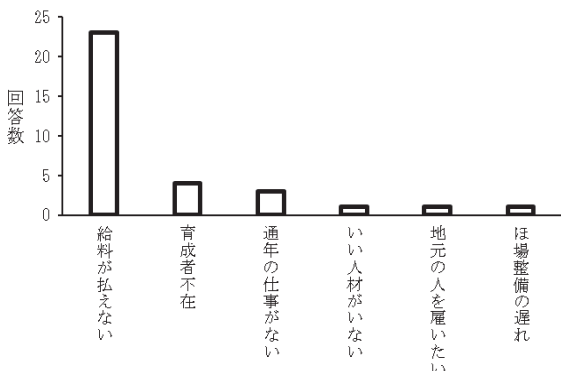
第3表 「他の経営体との連携による作業確保」のポイントと必要な支援策
(森林組合への在籍型出向の場合)

	取組のポイント	必要な支援策	
取組の概要	法人就業者が森林組合へ出向し、森林組合直営班として従事		
関係者意向確認	法人の意向確認	以下の事項について理解しているか確認する ・冬期は一定期間連続で森林組合へ出向すること ・取組は数年間継続すること（法人側の都合でやめないこと） ・労災リスクがあること（林業は労災が多い）	○出向に関する情報提供 ・事業スキーム、事例、支援策等 ○法人内の合意形成 ・法人向け説明会開催
	森林組合の意向確認	・森林組合が法人就業者に期待する作業内容、従事期間、作業単価等を確認する ・地拵え、植付、下刈なら未経験者でも取り組みやすい	出向元と出向先との仲介
	就業者本人の意向確認	・林業に従事することについて説明し、法人就業者の意向を確認する（林業は労災リスクが高いこと、森林組合で従事する作業内容等） ・今後雇用する就業者に林業をさせたい場合は、採用前に「冬期は林業に従事する」旨説明し、同意を得てから話を進める	（森林組合への出向の場合）農業でも林業でも活躍できる人材の育成
	就業者本人の林業適性判断	・事前に林業作業実地講習（（財）やまぐち森林担い手財団主催）を受講し、林業のイメージをつかんでおく（一般の林業就業者と同様の準備が必要）	研修受講費用の助成
事前準備	技術習得資格取得	・研修の受講 ・研修費用・資格取得費用の負担については要協議	・既存の研修への受講案内 ・研修受講費用・資格取得費用の助成
	機械・道具の整備	・必要な装備：防護服、作業靴、ヘルメット、鉋、鋸、刈払機等 ・法人・森林組合どちらが負担するかは要協議 貸出可能な森林組合も有	整備費用の助成
取組の流れ	就業規則整備	・就業規則に、出向規程を整備する（厚生労働省HP参照） ※ 就業規則を変更するためには、従業員の意見を聞くことと、就業規則を開示することが必要	社労士の派遣
	在籍型出向契約締結	・法人と森林組合でよく協議してから契約を締結する（作業内容、出向期間、勤務体系、賃金、社会保険料、休日休暇等） ・労災保険には必ず加入する	社労士の派遣 ・契約のひな形提供 ・注意事項の説明 等
出向契約締結	賃金	・法人は給与規定に従って法人就業者に給与を支払う。森林組合から受け取る給与負担金が法人の給与より少なければ、差額は法人負担となる。 ・一定の林業技術を習得するまでの期間は賃金単価が低いため、法人からの給与負担が必要となる。 ・森林組合が支払う給与負担金が、森林組合の他の従業員の給与水準と同等であれば、法人が負担する給与差額は法人の損金として計上できるが、森林組合が出向者の給与を全く負担しない場合や、他の従業員と比較して著しく低額な給与負担であった場合は、法人が負担する給与差額について、税法上「法人が森林組合に寄付した」とみなされる可能性がある。その場合、差額は税法上「寄付金」とみなされ、損金性が否認される。 ・給与負担金が給与より多ければ、差額を法人就業者に支払う ・森林組合で超過勤務が発生した場合、割増賃金の支払いが必要	「法人給与>給与負担金」となる期間の差額の助成
	社会保険	・資格は法人で継続するが、出向期間中の事業主負担は原則森林組合が負担する（法人が負担した場合「寄付金」とみなされる可能性がある）	事務局経費の助成
出向期間	出勤	・月単位が望ましい（月未満の場合、法人と森林組合で連携して労働時間等を管理しなければならない）	
	勤務体系	・森林組合の勤務体系にあわせる	
	休暇	・法人の就業規則を適用する。出向期間中に有給休暇を取得した場合の人性費をどちらが負担するかについては要協議	
雇用契約締結	・森林組合と就業者の間で雇用契約を締結する	社労士の派遣	
今後の展開	・スマート農業とスマート林業両方に対応できる人材の育成を行うことができれば、農業と林業のシナジー効果が期待できる		

※ 在籍型出向については「在籍型出向『基本がわかる』ハンドブック」（厚労省）参照



第5図 「就業者の雇用の意向」と「経営規模」との関係性



第6図 就業者の雇用が難しい理由

第4表 就業者の給与原資として不足する金額

不足額	法人数	割合 (%)
40～50万円	1	4.8
60万円以上	20	95.2

2) 就業者の雇用以外の労働力確保手法の検討

農閑期の所得確保を行っても就業者の雇用が難しい法人向けの取組として、地域の自営就農者（非構成員）を臨時雇用することで労働力を確保する事例について説明する。

F法人は中山間地域に属する経営面積40 haの法人で、役員9名を中心に営農していたが、不在地主の増

加や出役者の高齢化が課題となっていた。そこで、地域の自営就農者G氏（非構成員）に出役を依頼することで、若い労働力を確保していた。

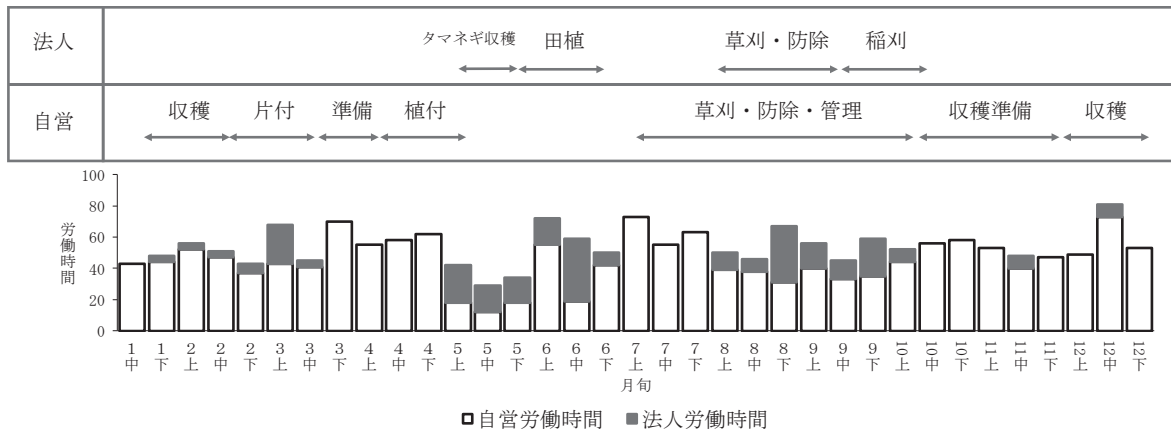
本取組を実施するうえでのポイントは、自営就農者の自営部門に影響が出ないよう配慮することである。F法人では、ほ場単位の作業（耕耘、草刈等）については、作業時期に融通の効く作業委託形式でG氏に依頼していた。作業は、担当するほ場を冬期に決定するという形で依頼し、委託料は面積に応じた出来高払いとしていた。作業単価はF法人の従事分量配当と同等であった。ほ場担当者決定後でも、同担当者同士で話し合い、担当ほ場を変更することができる等、G氏の自営部門の状況に応じて柔軟に調整できるような仕組みとなっていた。共同作業（田植え、稲刈等）については、雇用契約でG氏に作業を依頼していた。賃金は時給制で、単価はF法人の従事分量配当と同等であった。前月に作業計画を作成しG氏に出役可能な日を確認する、天候の都合で自営部門の作業スケジュールが急遽変更となった場合はF法人の作業スケジュールの方を調整して対応する等、G氏の自営部門に最大限配慮して作業スケジュールを組んでいた。自営就農者にとって法人出役はあくまでも「副業」であるため、F法人は心理的抵抗の少ない草刈から依頼し、様子を見ながら徐々にオペレーター作業も依頼することで、G氏が法人出役を負担に感じないように心掛けていた。

加えて、法人と自営就農者が良好な関係を築くこともポイントである。本取組は、G氏の就農時にF法人代表が農業委員として農地と住居を斡旋したことが縁となり始まったもので、F法人代表とG氏との個人的な関係性が取組の基礎となっている。人間関係は自動的に継承されないため、特定の法人役員が交代すると自営就農者との関係が切れてしまうといったことがないよう、法人全体で自営就農者との関係を共有することが取組の継続に不可欠である。

次に、自営就農者の賃金単価については、作業負荷や作業能率等を勘案し、自営就農者が不公平感を抱かないような設定にすることがポイントである。自営就業者に作業負荷の高い仕事集中する、作業能率が極端に異なる法人構成員と同じ賃金単価を採用する等の状況は避けなければならない。自営就農者を単なる労働力ではなく、「地域の人材として育成する」という意識で接することが重要である。また、自営就農者にとってメリットになるような取組もできるとよい。G氏は法人出役のメリットとして、F法人の農機を借り

第5表 「自営就農者（非構成員）の臨時雇用」のポイント

取組内容	地域の自営就農者を臨時雇用し労働力を確保
就農者との関係構築	地域として就農者の受入に協力し良好な関係性を築く ・就農時の農地や住居の確保について、情報提供や所有者との仲介を行う 等
仕事の依頼	・小さい取組からはじめて徐々に拡大する（まずは草刈から） ・早めに作業計画を作成し日程調整を行う ・基本的には自営部門を優先させる ・公平感のある仕事配分を心掛ける（きつい仕事ばかりまわさない）
取組の流	・単独作業（耕耘等）は、時間に融通の効く作業委託が望ましい
雇用契約締結	・共同作業（田植等）は作業委託になじまないため、雇用契約が望ましい。 雇用する場合は、労災保険に加入し、労働条件通知書を交付する。
賃金単価	※ 非構成員を雇う場合は、雇用契約を締結していなければ労災保険の対象外となる 構成員と新規就農者の作業能率に差がある場合、その点を考慮した賃金単価設定とする
良好な関係性の構築・継承	・単なる労働力ではなく「地域の人材として育成する」という意識で接する ・就農者が収入面以外のメリットを感じられるよう配慮する 自営部門への法人農機の貸出 農業技術や農機の技術習得、資格取得支援 地域住民や農地所有者との関係構築支援 等 ・法人役員が交代しても良好な関係を継続できるようにする
実施法人の評価	・就農者は貴重な戦力となっている ・今後は時間に融通の効く作業委託を増やしてあげたい
新規就農者の評価	・初期投資不要で自営部門以外からの安定収入が得られ、不作時のリスクヘッジとなり、精神的に余裕が持てる ・作業を通じて農地所有者と知り合え、農地確保がしやすくなった



第7図 法人に臨時雇用された就農者の年間作業スケジュールのイメージ (調査事例より)

られること等をあげていた。

注意点としては、法人が自営就農者を雇用する場合は、労災保険に加入する必要がある(第5表、第7図)。

摘要

本稿では、法人の労働力確保と就業者の所得確保を実現する農閑期の取組について検討を進めてきた。得られた知見を整理すると以下のとおりである。農閑期に農業が行える地域では、就業者が就業時間以外を利用して自営農業を行うことで所得を確保できる。農閑期に農業ができない地域では、就業者が他の経営体へ

の在籍型出向を行うことで農閑期の所得を確保できる。農閑期の所得確保を行っても就業者の雇用が難しい法人では、集落営農法人連合体等で就業者を雇用するか、もしくは地域の自営就農者（非構成員）を臨時雇用することで労働力を確保できる。

引用文献

厚生労働省. モデル就業規則

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/mode/index.html (2025年3月1日現在)

厚生労働省. 在籍型出向「基本がわかる」ハンドブック

<https://www.mhlw.go.jp/content/000739527.pdf8>

(2025年3月1日現在)

厚生労働省. 労働者派遣と在籍型出向との差異

<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/02/dl/s0229-5d.pdf>

(2025年3月1日現在)

小川景司・高橋一興・安藤光義. 2023. 集落営農法人の経営展開とその条件 — 山口県におけるアンケート調査結果をもとに —. 第73回地域農林経済学会大会個別報告要旨集. 12

https://a-rafe.org/uploads/file/file_20231005021436.pdf

(2025年3月1日現在)

*個別報告要旨の詳細は下記よりダウンロード可能

小川景司・高橋一興・安藤光義. 2023. 集落営農法人の経営展開とその条件 — 山口県におけるアンケート調査結果をもとに —. 第73回地域農林経済学会大会資料

<https://researchmap.jp/keishi56/presentations/45755019> (2025年3月1日現在)

山浦陽一. 2019. 中山間地域の集落営農法人の現状と展望 — 定点観測 2-2-. 日本農業研究所研究報告『農業研究』第32号: 33-360.

高橋一興. 2019. 農業法人で働く若手就業者の育成・定着のためのポイント. 新たに普及に移しうる試験研究等の成果,. 44: 1-3. 山口県農林総合技術センター

<https://www.pref.yamaguchi.lg.jp/uploaded/attachment/61605.pdf> (2025年3月1日現在)

田代洋一. 2019. 集落営農法人と連合体の展開 — 山口県 —. 土地の農業. 49: 110-146.

<https://www.nouchi.or.jp/GOURIKA/pdfFiles/tochiAndNougyou/no49/110-146.pdf> (2025年3月1日現在)