

(別紙様式2)

普及指導員調査研究報告書

課題名：集落営農法人の世代交代に向けた取組

所属名：美祢農林水産事務所

担当者氏名：出穂美和、芦沢宏之、迫村竜也、和田修、小山幸恵、塩田幸恵、川野祐輔、
稲葉俊二、池田琴音、石津宜孝

<活動事例の要旨>

管内49の集落営農法人は、役員の高齢化や後継者不足が深刻化している。これに対応するため、内部・外部の人材確保と育成を支援し、モデル法人の育成と地域への波及を図ることを目的として普及活動を実施した。

内部人材の確保を目指す法人については、資源点検を通じた中長期計画づくり、水稻を中心とした作物の技術向上による経営強化を図るとともに世代交代を見据えた営農体制の見直しを支援した。外部人材を確保する法人については、農大生向けの合同説明会の開催や、マッチングした候補者の受け入れ支援、雇用者の技術指導などを通じた定着支援を行った。

また、県法人協アンケート結果を踏まえ、地域ごとの課題に応じた協議を実施した結果、農地承継に向けた新たな動きが生まれた。

1 普及活動の課題・目標

管内49の集落営農法人は、設立から10年以上が経過し、役員の高齢化や後継者不足が深刻化している。これに対応するため、内部・外部の人材確保と育成を支援し、モデル法人の育成と地域への波及を図ることを活動の目的とした。

2 普及活動の内容

(1) 内部人材の確保と構成員の育成

ア 掘り起こし活動、法人活動の参加誘導 (農) IF

設立後19年を経過し、高齢化が進んでいるものの、次世代の後継者候補は未定であった。また、法人活動は理事中心に行われており、組合員への参加誘導は積極的に実施していなかった。さらに、機械の更新計画も策定されていなかったため、今後法人活動を維持していくためには、地域の資源を確認することが急務であった。そこで、法人内での資源点検を行い、ヒト・モノ・トチについて整理し、内部人材確保及び機械の更新に向け中長期的な計画を作成することを提案した。

イ スムーズな世代交代のための継承活動 (農) FY

若手の後継者候補はいるものの、世代交代に向けては法人経営の強化が必要となる。そこで、水稻の基幹作業への立会指導や構成員(水管理者)等を対象とした綿密な研修会を行った。また、水稻収穫後の反省会において、栽培技術の改善に加え、将来を見据え、次世代の後継者候補が参画した営農体制への転換や長期的な経営計画の策定について提案した。

(2) 外部人材の確保と雇用者等育成

ア 募集・求人活動 募集活動支援

管内法人での担い手確保を目的とし、農業大学校1年生を対象に管内の法人が募集

活動を行う「宇部美祢地域法人合同説明会」を開催した。開催にあたり、管内の集落営農法人などに参加誘導を行うとともに、新規就業受入希望法人に対しては、プレゼンテーションの支援等を行った。また、開催後の結果を踏まえたフォローを行った。

イ 定着促進のための人材育成

(ア) (農) SF

雇用者を中心とした営農体制を目指し、雇用者の栽培技術向上に向け水稻・大豆・アスパラガスなどの管理指導を行った。また、期中の代表の退職に伴い、新たな運営体制の情報収集を行い、円滑な法人運営に向け、作業の進捗状況など情報共有できる体制を提案した。

(イ) (農) A

前年の就農ガイダンスでマッチングした組合員候補者（Iターン）と法人の情報交換の場を設定し、関係機関も含め面談を重ねた。候補者の父が隣接集落に農地を所有していることから、本人の意向をもとに法人の作業を手伝いながらの見習いと父の手伝いで実績を積み、ゆくゆくは法人構成員と自営（水稻+α）就農にむけた計画作成の支援を行った。

(3) モデル活動の地域への波及

今年度、県法人協で実施した集落営農法人のアンケート「経営実態と今後の経営展開について」の結果をとりまとめ、関係機関と今後の方向性や世代交代に向けた研修会の開催等について検討した。

3 普及活動の成果

(1) 内部人材の確保と構成員の育成

ア 掘り起こし活動、法人活動の参加誘導 (農) IF

法人理事らが中心となり、次世代への継承を視野にヒト・モノ・トチについて資源点検を行った。点検結果をもとに関係機関を含め具体的アクションプランを検討した。高齢化が進む中、後継者不在であること、法人作業は理事以外の参加が少ないことから、まずは組合員等とのコミュニケーションを持つ場が重要と認識された。来年度、20周年記念事業や各種交流の場づくりにより女性組合員への声掛けなど組合員の法人活動への参加を誘導していくこととした。また、機械の耐用年数を整理し、計画的に更新していくことを総会で諮り組合員に周知された。

イ スムーズな世代交代のための継承活動

(農) FY

田植など基幹作業の適正化に加え、全筆の定期巡回による状況把握と水管理等の綿密な改善指導により、単収向上を図ることができた。また、法人役員に加え構成員

(水管理者)の管理意識が向上し水稻を中心に経営を改善していく雰囲気醸成できた。さらに、後継者候補を明確に位置付けた営農体制への転換を提案し理事らの理解を得ることができた。



(2) 外部人材の確保と雇用者等育成

ア 募集・求人活動 募集活動支援

11月5日に開催した「宇部美祢地域法人合同説明会」には、農大1年生17名と美祢市から4法人、山陽小野田市から2法人が参加した。当日は、参加農大生全員に対し各法人からのプレゼンを実施後、個別面談を行った。終了後の参加法人を対象としたアンケートでは、学生の本音を聞くことができた等多くの法人から期待以上であったとの回答が得られた。また、参加した農大生1名から参加法人への研修希望があった。



イ 定着促進のための人材育成

(ア) 農) SF

雇用者を対象に水稻・大豆の適期管理指導を実施したところ、水稻の単収は微増したが作業遅れや鹿やイノシシによる被害の影響等で大豆の単収は低下した。作業遅れは、アスパラも含めた各作目の労力配分や機械操作技術不足が原因であると考えられたため、改善に向けてまずは機械操作研修会の開催を誘導した。

また、期中の代表退職によりこれまで以上に労力が不足したため、次年度の作付け品目を見直すことになり、法人意向の作目について関係機関から収支計画を提示し検討を促した。さらに、次年度取り組む水稻、アスパラの栽培管理の改善点について雇用者と整理した。加えて新たな運営体制づくりに向けて、作業計画・進捗状況の見える化による情報共有方法を提案した。

(イ) (農) A

当初、法人は、候補者について令和8年は機械オペレータ＋大豆のほ場管理の作業員とし、翌年、組合員として受け入れることとしていた。しかし、法人役員会で協議するとともに、関係機関を含めた面談を重ねた結果、令和8年2月の総会で組合員として承認された。3月以降、組合員として法人運営に参画することに決まった。また、関係機関の支援のもと、法人作業に加え農閑期の野菜栽培や米の販売などの自営を含めた就農計画を作成した。

(3) モデル活動の地域への波及

法人に対するアンケートの結果、5年後の経営について、宇部地域（宇部市・山陽小野田市）では大半の法人が現状維持の意向を示す一方、美祢地域では経営縮小・解散～現状維持の意向を示す法人が多かった。本結果を関係機関で共有し、地域の実情に応じて方向性の協議を行った結果、同テーマでの研修会ではなく、宇部地域においては、次年度経営強化・後継者育成についての事例紹介をすることとし、美祢地域では、研修会を行わず、個別地域での地域計画の協議の場で、農地の承継について具体的に協議を実施した。結果、美祢地域では地域内の担い手が法人解散後の農地を承継するなど新たな動きが生まれた。

4 今後の普及活動に向けて

内部人材での世代交代を目指す法人については、資源点検などを通じて、少しずつではあるが法人役員内での意識醸成が出来てきたので、次年度以降は具体的に、組合員の法人活動への参加誘導や若手が参画した営農体制づくり等について支援していくこととしている。また、外部人材の活用を目指す法人については、引き続き受入体制の充実や雇用者の栽培技術の向上を目指すとともに、将来の後継者候補として管理能力の向上を目指すこととしている。

これらの取組みに加えて、周辺の法人においても役員等の世代交代や新たな人材確保の取組みを提案・推進しており、今後、モデルとなる取組みについては、事例紹介等を通じて他法人へ波及させ持続可能な法人経営を目指すこととする。