

# 法人を核とした就農の 受入体制づくり

## 山口県阿武町 福賀ほうれんそう産地



山口県菘農林事務所  
河村 宏明

### 課題の背景、活動対象、ねらい

## 福賀ほうれん草部会

### 産地概要

	H19	H24
部会員数	31人(戸)	26人(戸)
ハウス面積	7.1ha	7.2ha
出荷量	125t	123t
販売金額	7,200万円	7,400万円 +750万円



部会員が減って  
も面積は維持  
(リタイア者のハ  
ウスを有効活用  
する組織(地域)  
風土あり)

←輪作(こまつな、しゅんぎく)

気象条件を活かした周年栽培(年5～6作)

比較的稳定した収入、従来は定期的に就農者確保

課題の背景、活動対象、ねらい

地域：4法人が設立(法人の農地集積約9割)

### 【産地の特徴】

- ① ハウスの過半を法人が集積
- ② 法人集積ハウスも戸別管理  
(「フラット型」組織体制で戸別経営と同様の強みを発揮可能)
- ③ 一部の生産者(法人構成員)が雇用で規模拡大  
(個人事業主として「ピラミッド型」組織を形成)

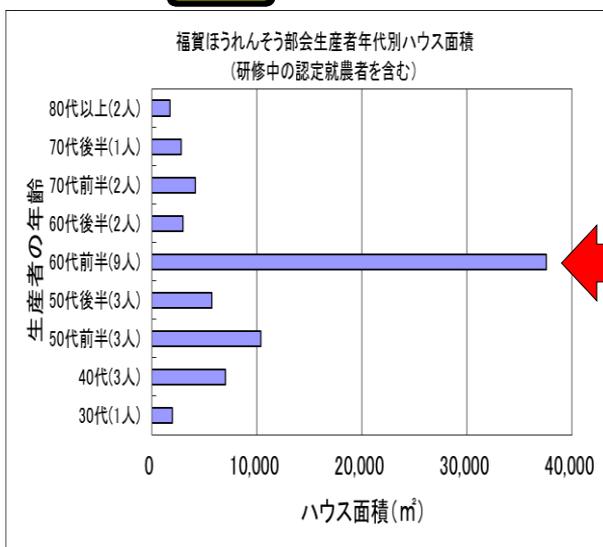


課題の背景、活動対象、ねらい

問題点



生産者年齢



60歳代前半  
に偏重  
(10年後は?)

課題の背景、活動対象、ねらい

**問題点**  **フラット型組織 (強みもあるが...)**

- ・個人差大
- ・家族内で後継者確保困難
  - ・売上多くても後継者は他産業でさらに高年収(しかも定年は遠い先)
  - ・後継者はいるが未婚(将来の労力不足が心配)など...
- ・法人に就農する場合も自己経営の開始と同様のリスク・問題点

課題の背景、活動対象、ねらい

**新たな問題点**  **就農環境**

- ・ハウス等の資材価格上昇  
→事業導入の自己資金不足



従来型の就農(法人構成員になる場合を含む)のリスク増大

【関係者の意見(かつての指導農家や先輩就農者含む)】

- ・事前にもっと十分な適性判断が必要ではないか？
- ・収穫出荷調製などは最初に徹底して訓練すべき

## 課題の背景、活動対象、ねらい

十分な訓練・就農適性判断のできる研修

### 着目した地域の特徴

- ・雇用実績のある生産者の存在(N氏、H氏)
- ・出荷調製は、従業員の重要な業務



### キーマンの存在(N氏)

N氏の考え「雇用で研修を徹底し、適性を十分に判断すべき」

**【課題】**法人を絡めた新たな人材の受入れ・育成の体制づくり

## 普及活動の内容

### 推進体制



## 普及活動の内容

新たな取組の試行(H23年7月～)

・**ターン者 M氏**

農業経験がなく適性判断困難

一方、事業導入を急ぐべきとの意見

関係機関から地元法人・ほうれん草部会に提案

地元法人とほうれん草部会(役員:**N氏、H氏**)との連携という形で研修実施(H23年9月～)

部会役員(**N氏、H氏**)のもとで雇用で研修

地元法人のハウスで栽培実習

## 普及活動の内容

さらに新たな就農希望者(H23年11月)

・九州の大学生2名

関係機関:「法人(**N氏**ら)に受入れを依頼すべき」  
→ 町は、新たな制度の事業化を検討開始

**農事組合法人後継者育成事業**の創設

【町単独 H24～】

- ・法人構成員をめざす者も対象
- ・研修中・研修後の就農者の身分は、法人の従業員、法人の構成員、法人構成員の従業員などのいずれも可

## 普及活動の内容

### 事業推進・募集活動(H24)

- ・福賀の3法人への説明会
- ・就農相談会(東京・県内)
- ・個別面談(法人 - 研修生候補)



## 普及活動の内容

### 各法人の研修生確保状況 (H25年5月現在)

法人	受入状況(見込含む)	町事業
農事組合法人F	M氏(法人構成員:H25~)	H25
農事組合法人U	K氏(法人構成員H氏の従業員:H24~) <del>Y氏</del> (法人構成員N氏の従業員候補としてH25.3に事前研修、その後本人都合で就農断念)	H26 — 継続募集中
農事組合法人A	<del>M氏</del> (水稻担当の法人従業員としてH25から採用予定であったが、その後他産業への就職のため就農断念)	— 2名を継続募集中

## 普及活動の内容

### 現時点での成果

- ・町事業の制度化(法人への考え方の提案)
- ・各法人役員の意向変化(研修生募集活動の開始)
- ・研修受入農家との将来構想の検討

## 今後の取組方向

### 将来構想のポイント①

#### 雇用による研修

- ・実戦的な訓練 ～実戦に勝る訓練なし～
- ・能力向上に応じた段階的指導  
(先輩が後輩を指導、徐々に番頭的な業務も任せるなど)

#### 柔軟な定着方法の模索

- ・共同での出荷調製等
- ・他産業や法人の他業務への従事など

## 今後の取組方向

### 将来構想のポイント②(めざす姿) 人材を育成できる人材・体制づくり

△: 技術を盗む対象としての「匠」  
×: 研修生の判断で指導内容を実施しないでも済む関係



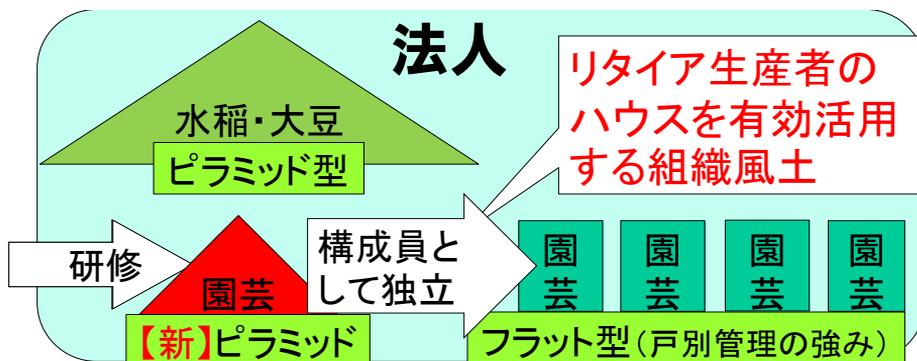
○: 研修生の能力を最大限に引き出そうとする「上司」・「部下」関係  
◎: 研修生の先輩が後輩を指導するなど、OJTによって人材が育成される組織体制

## 今後の取組方向

・将来構想イメージ(研修受入農家と検討中)

### ピラミッド+フラット(のれんわけ的)体制

戸別管理体制の良さを活かした法人構成員の育成(雇用形態で研修)



## 今後の取組方向

### 問題点・課題①

・法人での周年雇用には限界あり  
法人の体力が不十分。既存の就農支援策(正規従業員としての雇用が条件)は導入しにくい。

課題:他産業との組合せによる農閑期の雇用確保ができないか。

例:地元企業の林業(主に冬期に作業)などとの連携

・ハウス等施設不足

課題:ハード事業検討

## 今後の取組方向

### 問題点・課題②

・各法人・指導農家等の考えの違い  
(研修ノウハウが無い法人も多い)

課題:人材育成手法の検討(個別的・共通的)

・研修受入側の負担がまだ大きい

現時点で活用できるのは、実質的に町事業に限定

まとめのキーワード

# 人材が育成できれば、 戦略が広がる

- 戦略は、組織風土・文化に従う
- 組織構造は、戦略に従う

⇒ 今回の取組は、現在ある組織（地域）風土などの良さやキーマンの想いを活かしつつ、人材育成という戦略に向かって、雇用による研修体制を組み込むという、組織構造を少しだけ変化させる視点で活動