

# 普及指導員調査研究報告書

課題名 マルシェを契機とした若い女性農業者の育成

農林(水産)事務所名 岩国 発表者氏名 杉 富士子

---

## <活動事例の要旨>

地域に点在している若い女性農業者が、相互に協力して活動する場面づくりや、その中でリーダーとして活躍できる人材育成につなげる手段としてマルシェ活動を支援した結果、対象者の受身的な活動から、自らが運営する組織的な活動へ進展できた。

### 1 普及活動の課題・目標

新規就農者は就農支援策の充実により増加しているが、岩国地域では広域に点在し、地域の中で孤立しやすい環境となっている。特に、女性は農作業と共に家事や育児等の役割を担い、学習や情報交換の場に集う機会が少なくなる場合が多い。岩国農林水産事務所では、若い女性農業者が学ぶ場やつながる場を作るために、平成 28 年度から農業女子会を開催し、平成 30 年度からは農協直売所でイベント販売を行っている。しかし、農業女子会の参加者（以下「農業女子」）は、参加する立場にとどまり、個々の能力発揮や主体的に連携する力を醸成する場につなげられていなかった。そこで、相互に協力して活動する場面づくりや、その中でリーダーとして活躍できる人材育成を目指した活動支援に取り組むこととした。

### 2 普及活動の内容

#### (1) 新たなマルシェの試行支援

##### ア 経緯

令和 2 年 11 月、農業女子の A さんは、取引先の岩国市地方卸売市場内の飲食店（以下「飲食店」）からマルシェ開催の打診を受け、岩国農林水産事務所の担当者に農業女子会でマルシェをやってみたいと相談した。岩国農林水産事務所では、自ら企画に取り組みたい A さんの意向と、農業女子会の講師経験がある飲食店から農業女子を応援したいという意向を確認した上で、このマルシェを農業女子会の新たな活動として位置づけて支援することとした。

##### イ 話し合いの場づくり

このマルシェを個人の取組ではなく、A さんを全体の運営者として位置づけ、複数で取り組む必要性を考えた。そこで、運営に係る話し合いや意思決定をする場を作るために、岩国農林水産事務所の担当者を含む実行委員会の設置を A さんと飲食店に提案した。また、マルシェの運営経験があり、A さんが信頼をおく C さんがパートナーとなるように実行委員を依頼し、同意を得た。

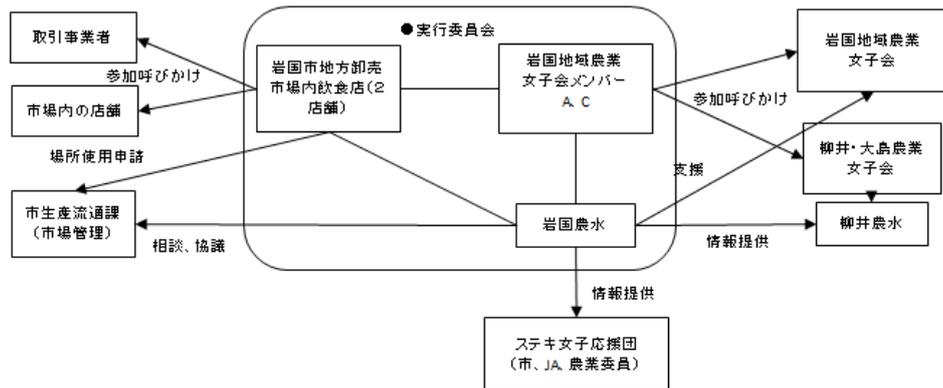
岩国市地方卸売市場（以下「市場」）内で農産物直売イベント開催の可否を確認するために、市場を管理している市生産流通課と実行委員会の話し合いの場を持った。市はイベント販売であれば可能であることや、市場内の全店舗がマルシェに参加する意向があることから開催の同意が得られた。

実行委員会で出店者募集を行うために募集内容の検討を支援した。また、農業女子の様子を見ながら補足説明を行い、市場を知らない参加希望者に対して現地説明会を行って、開催準備をすすめた。そして、A さんが県域で知り合った柳井大

島農業女子会に募集を広げたい意向があったことから、広域的な連携を柳井農林水産事務所に提案し、情報をつなげた。

農業女子だけではなく、地元事業者と共に開催するマルシェとして地域性を出すために、マルシェの名称を蓮（ハス）に囲まれた市場（マルシェ）を意味する「HAS・MARCHE（ハース・マルシェ）」と名付けて、チラシを作り情報発信を行った。

図1 「HAS・MARCHE」実施に係る関係図



## (2) 共通認識の場づくり

令和3年4月25日に開催した1回目のHAS・MARCHEは、農業女子9名と地元10事業者が参加し、20～40代の家族連れを中心に約500人以上が来場して盛況を収めることができた。実行委員会では、農業女子が出店だけでなく、サポーターとして駐車場の整理や来場者受付等の協力を得られたことや、無事に開催できた事に達成感を感じ、農業女子が更に参画できるように意見を求めることとした。

令和3年7月7日、農業女子会で開催経緯の説明や来場者アンケートの結果を報告し、次のマルシェに向けた意見交換を行った。意見交換では、意見が出やすいように壁に貼った大判用紙に「出店しやすい時期や売りたい商品」、「やってみたい、あったらいい企画」等の意見を書き出してもらった。また、欠席者から事前に聞いた意見を大判用紙に書いておき、出席者の意見が引き出しやすいように試みた。

表1 農業女子会での主な意見

<p>○今年はお産で参加は難しいけど、来年は出店もサポーターも協力したい。</p> <p>○花苗の寄せ植えや森の恵を活かしたリースづくり等の体験をやってみては？</p>
--

写真1 意見抽出



## (3) 農業女子の参画意欲の確認

2回目のマルシェは、飲食店のハロウィンイベントと共に、1回目の客層や農業女子会の意見を参考に、農業女子と同じ世代の家族連れをターゲットにするHAS・MARCHEを開催することとした。ワークショップや子どもへのプレゼントを企画し、出店者にも運営に携わってもらうように来場者アンケートの実施を依頼

した。また、コロナ禍に対応するために中止事項の基準を明確化し、急遽、中止した場合の対応策を考えてもらった上で、参加するように促した。

Aさんが経営上、冬春に準備が必要な3回目のマルシェの運営に携わりにくくなったが、これを機会に農業女子がマルシェに参加した動機や必要性の確認を行い、様々な役割で運営に参画できる農業女子を増やすために、2回目のHAS・MARCHEに参加する農業女子13名にアンケートを行った。

令和3年10月31日に開催したHAS・MARCHEは、650名以上が来場し、前回よりも出店者や来場者が増加した。また、運営面の改善の効果もあって、このマルシェでの運営パターンを確立できた。そして、農業女子のアンケート結果からは、HAS・MARCHE参加者全員が、女性農業者の活躍の場や情報発信の機会を継続して作ることを必要と思っていることがわかった。しかし、運営への参画意欲について、アンケートだけでは具体的につかめなかった。

図2 マルシェに参加した動機（複数回答）

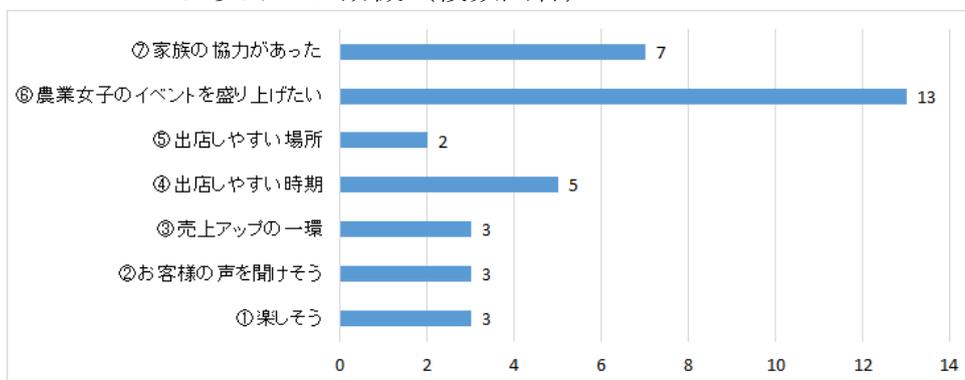


図3 女性農業者の活躍の場や情報発信の機会を継続して作ることは必要と思いますか？

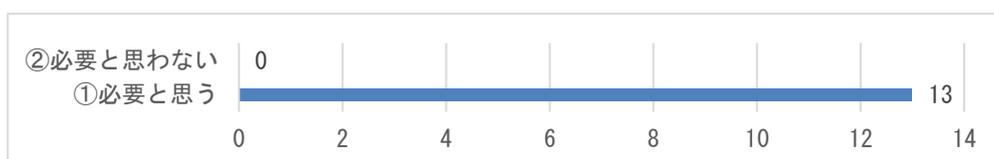
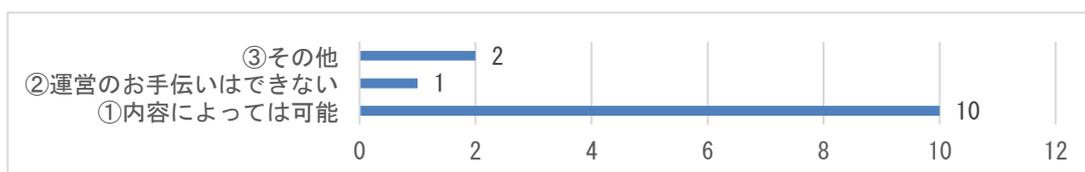


図4 企画づくりや出店希望者との連絡等、運営のお手伝いは可能ですか？



#### (4) 今後の運営改善

マルシェの運営は、単に実行委員を増やすのではなく、HAS・MARCHEの様に開催場所の店舗とつながりがある農業女子に携わってもらうことが運営上のポイントとし、体制を改善することとした。そこで、農業女子会の出荷者が多い農協直売所を次のマルシェの開催場所とし、これまでのマルシェで掴んだ客層をこの農協直売所に誘導して、新たな客層に結び付けることを想定した。

令和3年11月16日、農業女子会を開催し、このアンケート結果やマルシェの開催パターンを理解してもらうように図式化して提案した結果、農業女子から前向きな意見が出たことで、次のマルシェの開催場所が決まり、アンケート結果の

裏付けができた。そこで、新たな実行委員には、この農協直売所での出荷やイベント経験が多く、農業女子会の経験も長い2名に提案し承諾された。農業女子4名を中心とした農協直売所でのマルシェに取り組むことが決まり、運営体制の改善が出来た。このマルシェは、令和4年5月に実施予定で、具体的な開催内容等を今後、検討していく予定である。

写真2 HAS・MARCHE(10/31)集合写真(10/31)

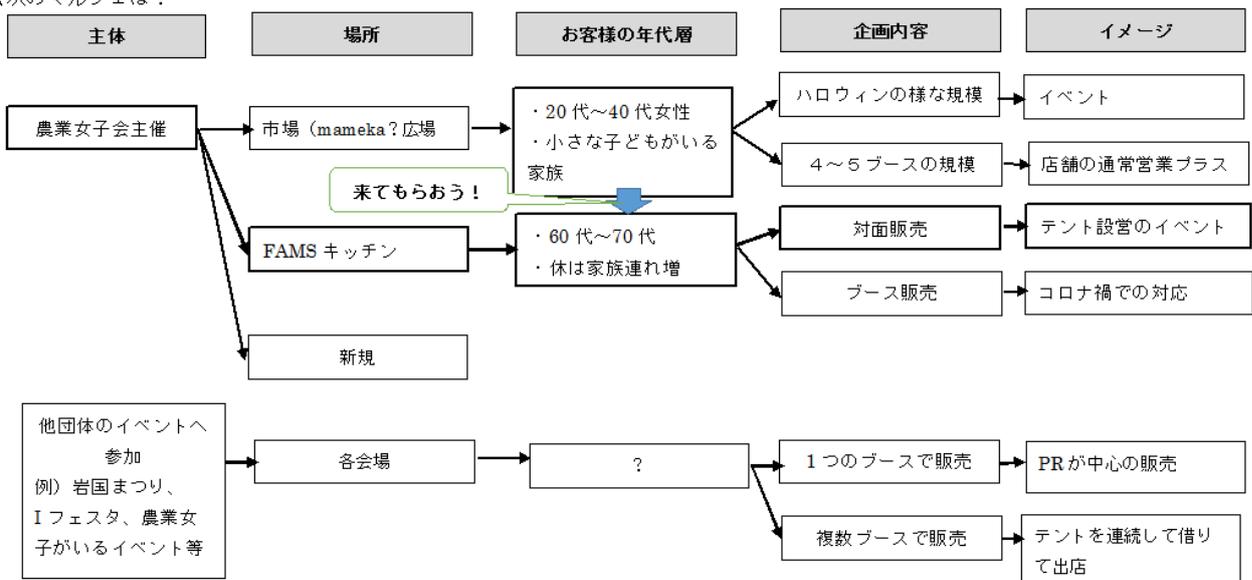


写真3 寄せ植え体験



図3 マルシェの開催パターンと農業女子会で提案した流れ(太枠)

★次のマルシェは？



### 3 普及活動の成果

#### (1) リーダーとして活躍できる人材育成

実行委員を担った農業女子がリーダー役を経験することで、他の農業女子からの信頼を得て、これまでの農業女子会では得られない成果を経験し、資質向上につながった。また、その経験を自身の経営にフィードバックさせ、新たな商品開発に向けた意欲の向上にもつながった。

#### (2) 相互に協力して活動する場面づくり

相互に意見を出し合い、一緒に活動する場面を作ったことで、受け身的な立場から積極的に意見が出せるようになり、“農業女子が作るマルシェ”に対する参加意欲が高まった。また、マルシェに向けて商品開発をする者や飲食店と取引を始めた者

等、自身の経営にマルシェの効果を反映させられた。

### (3) 農業女子の活躍の場面づくり

農業女子会が新たな活動の場面を作ることで、出店した地元事業者への理解促進や消費者へのPRにつながった。

## 4 今後の普及活動に向けて

農協直売所での新たなマルシェの運営を支援し、リーダーとして活躍できる人材を育成する。また、マルシェ活動に限らず、農業女子の課題に応じて各々が手をつなぎ、活躍できる場面づくりや個々の経営改善につなげていく。

# 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経営発展

岩国農林水産事務所農業部 担当者氏名：増富 和恵、朝山 哲也

## <活動事例の要旨>

経営改善等問題を抱える農村女性起業グループの運営体制の改善と経営目標を作成するために、取組状況や経営状況の数値を整理し、グループの目指す活動方向や経営目標を明確にする検討を開始した。

## 1 普及活動の課題・目標

### (1) 対象の概要

- ・ 平成9年に岩国市が設置した農産物加工直売施設を活用し、地元住民を中心に組織化した「グループM」23人が起業活動を開始した。H17年から税制上は人格なき社団として活動している。
- ・ 現在は農産物直売、加工事業（菓子製造業、飲食店営業、こんにゃく）加工事業に従事する会員7人で主に活動している。（50代1人、60代3人、70代1人、80代2人）
- ・ 年間売上H30：860万円（775万円）、R1：870万円（771万円）、R2：820万円（522万円）。〔（ ）内は、直売所の売上〕

グループ員が多かった時の取り決めやルールを多少変更しながら現状に至っているが、稼働人数が減少した今、負担の少ない運営体制づくりが必要となっている。

また、近年、直売所売上が減少し、グループ継続の危機となっており、地域の需要をとらえた商品や取組が必要となっている。

そこで、現状の経営状況を分析してグループ員に共有し、継続できる体制を検討する必要がある。

### (2) 課題と目標

#### ア 課題 女性起業の経営発展

- ① 運営体制の改善：現状の人員に応じた部門等の運営体制の見直しができる。
- ② 経営能力の向上：経営判断のできる経営能力を身につけ、今後も継続した活動が実施できるよう経営改善を図る。
- ③ 経営方針の検討：会員の若い世代を中心に、継続できる経営目標数値を含めた目指す経営目標を検討する。

#### イ 目標

持続可能な運営体制と経営目標づくり

## 2 普及活動の内容

### (1) 運営体制の改善にむけた取組

#### ア 問題点の聞き取りや会員のアイデア出し

日頃の製造や直売当番等の活動の中で、2、3人ずつ活動への聞き取りを行い、定例会で提示した。

直売所の売上向上対策、製造している内容、運営体制、会計処理等を聞き取っ

た。

売上向上対策では、直売所への野菜出荷の呼びかけや、農協直売所を活用して売上向上を目指す等検討を進め、これらの対策を実施していくこととなった。

運営体制面では、朝6時からの製造当番から14時までの直売所当番を続けて行う場合、各人の負担が大きいことや、家庭の都合上シフトに組み入れられない人がいることや、長時間に見合う労賃が支払えていないことが分かった。労賃を標準化する改善案を提示したが、年間の全体収支等を見てからでないかと支払えるかどうか判断できないと、改善は持ち越しとなった。

グループMの改善に向けてのアイデア出し(意見収集) R3. 6

- 1 店について
  - ・消費者の野菜の需要に応えられていない。
  - ・季節商品(らっきょう、梅、栗等)の消費者からの注文が少なくなっているため、売上が低下している。
  - ・当番の賃金を賄うくらいの売上がない。
- 2 メニューや加工品
  - ・当面できる改善は、直売所への出荷量を増やす。
  - ・店のメニュー等の変更は、体制検討も必要。一緒に変更を検討する。
- 3 体制について
  - ・現状に合った体制を見直しでなくても一から検討してもよい。
  - ・製造部門は歩合制払いでなく時給払いにし、どの部門の仕事もする体制がよい。
  - ・直売はやめて製造のみの体制がよい。9時頃までの製造がよい。
- 4 会計処理について
  - ・製造部門と直売部門と2つでよい。

## イ 経営改善や売上向上にむけた取組

当面の経営改善策として、売上向上に向け、農協直売所との意見交換を実施した。直売所の需要のある商品や商品の追加できる曜日等を聞き取り、定例会で検討した。その結果、納入日や商品の拡大が実施され、また新商品の検討や試作につながった。今後も随時検討しながら、売上向上を目指すこととなった。

## ウ 運営体制に向けた実態の聞き取りと整理

各部門の労働実態や賃金支払状況を代表に聞き取った。各部門により歩合制と固定給等が混在しており、賃金に差があることが分かった。この実態を明らかにし、賃金を標準化すること、負担となっている長時間労働部門の時間帯を分ける案を作成した。

## (2) 経営能力向上に向けた取組

### ア 経営進捗管理への意識づけ

日々の記帳は実施しているが、月々の売上や利益等が会員に共有されていないことや、下降気味の経営に関して関心が薄いという傾向があり、代表の経営判断が負担となっていた。過去、月々の収支報告を実施していた時期もあったが、定着しなかった。

そこで、会員との経営状況の共有化のため、月々の収支等の経営進捗を報告する様式を定例会で提示した。当初は、理解が得られず実施されなかったが、新たに開始した弁当製造の原価計算を実施した際、毎月の収支で原価率を見ていくことの必要性が理解され、今後実施していく方向となった。

## イ 経営研修会の実施

会員の経営内容の共有を目的とした経営の進捗管理の必要性や経営諸表の見方について、記帳担当の商工会職員や中小企業診断士による研修会等を実施した。

### (3) 経営方針の検討

#### ア 経営目標づくり作成の提案

会員の減少でシフトが組みにくくなってきたことや、売上が減少した直売所を継続するため、経営を見直す必要が出てきた。

そこで、自分達が運営しやすい経営目標を含めた目標づくりを提案した。地元からの声、定例会で会員の声を集め、自分達ができる内容を出し合った。

#### イ 検討の実施

中小企業診断士に依頼し、検討様式の提示や検討ポイントを指導してもらい、意見交換を行った。強みや弱み、事業のあるべき方向性についての検討を開始した。

意見交換では、自分達が元気で張り合いのある生活を送るために、社会との関わりを持ち製造することが好きな人が集まっており、地元のお客さん中心に喜んでもらえるお店にするため、この店を継続していきたいとの意向であった。

表 経営方向の検討様式

写真 研修会

まごころ里 今後の方向性検討シート		
■これまでの事業の歴史	■あなたの思いは？	■事業のあるべき方向性について、以下の4項目で具体的に考えましょう！
■事業の内部・外部の環境 [強み]  [弱み]  [機会]  [脅威]	■事業のあるべき方向性 (どのようなお客さんに)  (どんな商品・サービスを)  (どのような方法で)	① 商品・サービス (お客さんにとっての価値は?)  ② 価格 (お客さんにかかるコストは?)  ③ 販路・店舗 (お客さんにとっての利便性は?)  ④ PR・販売促進 (お客さんとのコミュニケーションは?)



## 3 普及活動の成果

### (1) 運営体制の改善に向けた取組

これまで、代表任せであった経営を会員みんなで検討して進めていこうとの雰囲気が出てきた。当面できる改善を毎月の定例会で検討できるようになってきた。

### (2) 経営能力向上に向けた取組

経営の進捗管理の必要性は理解されたが、毎月の取組までにはなっていない。次年度からの取組になるよう様式検討や実施について検討し、月々の収支を把握し、経営検討できるよう働きかける。

### (3) 経営方針の検討

住民のニーズや自分たちのできる内容について整理できた。自分達の思いを出し合いながら、自分達の経営方向について検討を開始することができた。

#### 4 今後の普及活動に向けて

今後は、地元の需要と自分達の強みや弱みを見定めた中で、実施できる内容、最低限の売上目標、それに伴う製造や運営体制が組めるか等、今後も継続検討を進める。継続できる体制の検討にあわせ、運営体制の組織形態についても検討していくこととする。

# 普及指導員調査研究報告書

課題名：女性農業者の育成・ネットワークの推進

柳井農林水産事務所農業部 担当者氏名：岡本美智恵、金谷京子

## <活動事例の要旨>

農業女子会の開催を通して、若い女性農業者が、今後の農業経営に必要な知識や技術の習得をするとともに、共に農業に取り組む仲間や連携相手とのネットワークづくりをすすめた。

今年度は農業女子会の開催に加えて、農業女子会メンバーが主体的に取り組む活動としてマルシェへ出店し、個々の能力発揮、ネットワーク強化、農業女子活動のPR、各経営体の課題解決につながった。

### 1 普及活動の課題・目標

柳井地域において、近年、夫妻や女性自身が農業経営者として就農する事例が増えつつある。就農地域、経営品目、年代、農業経験は様々である。

柳井農林水産事務所では、平成30年から地域に点在する若い女性農業者が学ぶ場、つながる場として柳井・大島地域農業女子会を開催してきた。

経営体それぞれに農業経営の特徴を生かした活動を模索しており、目指す方向、興味は多種多様である。農業女子会を開始して3年が経過し、主に学ぶ場であった女子会から、各経営体の課題解決のため自ら行動する次の段階へステップアップすることを目指し、活動支援を行うこととした。

### 2 普及活動の内容

#### (1) 農業女子会の開催(3回)

・農業女子会は、メンバー全員を対象とし、知識技術を学ぶ場、お互いの親睦を深める場としての位置づけとしている。女子会開催前には、農業女子対象者の個別訪問を行い、それぞれが抱えている経営課題、悩み、目指す方向について把握し、課題を整理、分類し、女子会の内容に反映した。

・1回目は県内農業女子を講師として招き、生産、加工、販売まで手掛け、時にはキッチンカーでの飲食提供、時には東京での展示会で自ら営業、また広報活動としてSNSで発信する等、農家でありながらいろんな職種をマルチにこなしている方から事例をお聞きした。ビジネスモデルは経営体ごとにあり、自分にフィットする形を見出すことの重要性を学んだ。

・2回目は「ASIA GAP」認証を受けている県内農家から、GAPの取組について学んだ。GAP認証を取得することで信頼性(取引先、消費者)が増すことや質の高い農業へ取り組みことへの高い志を学んだ。

・3回目は、農産加工技術の習得と豊かな農家生活の実践を目的に、地元の産物を使って、豆腐加工実習を行った。



## 柳井・大島地域農業女子会

### (2) マルシェへの出店

10月30日に開催された柳井ファーマーズマーケットに出店した。

事前に数回準備日をもうけ、出店イメージ、経営収支見積もり、販売促進企画、役割分担、農業女子紹介マップの作成を行った。

当日は物販、体験、農業女子紹介マップの展示を実施し、多くの消費者の方や、応援してくださる方が来場され、購入、体験をしていただいた。

消費者の方はもとより、多方面の方から一定の評価を得たことが、参加者の自信とやる気につながった。

後日反省会を行い、

- ・女子会独自の会計管理と経費のルール化
- ・当日だけの限定商品(コラボなど)を作り、利幅を増やす努力も必要
- ・他の地区のマルシェにも出店し経験と知名度を上げたい。
- ・農業女子会のアカウントを持ちSNSでの発信をしたらどうか？
- ・農業女子のロゴマークを作ったらどうか？共通のパーカーやエプロン等必要。
- ・下に続く若い農業者たちが、ここで売りたい！というような場の提供をしたい。

等の意見が出された。



出店準備の様子



ファーマーズマーケット

### 3 普及活動の成果

- ・農業女子会が、新しい知識や技術を得る場となった。
- ・女子会の中でも世代差、経験差があるが、お互いがアドバイスや情報を共有しあう関係が深まった。
- ・マルシェ出店が決まってからは、一人ひとりの能力や感性を生かして、一つの目標に向かって一体的な取り組みができた。
- ・マルシェに出店したことで、農業女子会メンバー同士のつながりが深まり、新たなコラボ活動への発展につながった。また、農業女子をPRする場となり、その後3名の新規加入者があった。また、近隣のマルシェから出店の誘いがあったり、講師として

事例活動発表依頼があるなど、表に出る場面が増えた。地元農業高校では3名が講師として活動発表を行った。

- ・お互いのつながりが深まる中で、労力補完、作業のマニュアル化など、今後農業女子で取り組む課題があげられ、労力補完については農業女子メンバーで試行することとなった。

- ・農業女子会メンバーの中にはリーダーとしての視点を持つ者が出てきたこと、また今後の若い女性農業者の受け皿としての役割が期待できる。

#### 4 今後の普及活動に向けて

- ・比較的若い新規加入者が複数名加入したことから、知識や技術を学び、情報を共有する場としての農業女子会は引き続き開催していく。
- ・当初からいたメンバーには、研修中心の農業女子会から、女性農業者が課題解決をめざした主体的な活動をおこなう活動へのシフトが必要な時期となっている。この活動を通してリーダーとして活躍できる人材育成の発掘と育成を行う。
- ・新たなコラボの取り組みや、次の若手が農業に取り組みやすい土台づくりをしたいとの思いも出ていることから、それらの思いを生かして新しい取り組みに向けた支援を行う。
- ・新たな活動に取り組むにあたり、農業との両立が課題である。地域に根付いた企業や団体とコラボし、お互いの強みを生かした取り組みをすすめていく。

# 普及指導員調査研究報告書

課題名：新規設立集落営農法人の水稲作業の能率調査

柳井農林水産事務所農業部 担当者氏名： 西村 達也

## <活動事例の要旨>

新規設立法人の水稲作業の能率を調べた。各作業とも作業の実施毎に能率差が大きいことがわかった。次年度の作業計画づくりの参考にすることにした。

### 1 普及活動の課題・目標

農業経営の安定のためには、円滑な農作業の実施が欠かせない。そこで新たに設立されて令和3年度が営農1年目である「農事組合法人A」の水稲作業の能率を調査し、次年度の作業計画づくりや、他の新規設立法人の計画づくりの参考にすることにした。

### 2 普及活動の内容

耕起、代かき、田植の各作業の能率を調査した。（表1）

### 3 普及活動の成果（調査結果、考察）

#### ①各作業とも実施毎に能率差が大きかった

能率は、機械の能力、オペレーターの熟練度、等によって異なる。ほ場整備後1年目のためほ場の状態による差も大きいと推測される。例えば、水があたらない、水尻が緩い、石が多い、耕土が深い、耕盤が不陸、等で実作業以外に時間を要することがある。

作業名	能率
耕起	31～50 分/10a
荒代かき	44～71 分/10a
代かき	43～61 分/10a
田植	37～53 分/10a

一定の能率を保つためには、作業速度、PTOの設定、作業行程等の統一や、ほ場の状態などを記録し改善に役立てていく必要がある。

#### ②田植の作業時間は、実作業時間の2.44倍だった

田植作業は、苗の補給などのため作業を中断する必要がある。機械を休ませないように、中断する時間の削減が必要である。

作業時間	実作業時間
5時間 (2.44)	2.05時間 (1.00)

#### ③出役作業人数が少ない場合は作業グループ全体の能率が高かった

田植作業は、5人よりも3人で実施した方が能率が高かった。新法人の場合、組織体制が整うまでは難しいが、作業毎に過不足のない人員配置が必要である。

### 4 今後の普及活動に向けて

調査結果を踏まえて円滑な作業実施を促していく。改善状況を確認するために継続した調査が必要である。また、他の新規法人の作業計画づくりの参考として活用する。

(表1) 農事組合法人Aの水稲作業の能率(令和3年度調査)

	作業名	作業日	使用機械	面積	作業時間	作業能率		作業グループの人数		作業グループ全体の能率	
			所有者・規格		a	時間	a/時間	分/10a	人	時間	a/時間
1	耕起	5/1	①・24ps	44.8	3.5	12.8	47				
2		5/2	①・24ps	47.8	4	12.0	50				
3		5/2	②・24ps	66.9	4	16.7	36				
4		5/3	②・24ps	58.4	3	19.5	31				
5		5/4	③・22ps	62.2	4	15.6	39				
6	合計			280.1	18.5	15.1	40				
7	荒代かき	5/15	①・24ps	69	7	9.9	61				
8		5/16	③・22ps	10	1	10.0	60				
9		5/16	①・24ps	59.5	7	8.5	71				
10		5/16	②・24ps	76.4	8	9.6	63				
11	合計			214.9	23	9.3	64				
12	代かき	5/22	①・24ps	95.6	7	13.7	44				
13		5/23	①・24ps	50.2	5	10.0	60				
14		5/23	②・24ps	69	5	13.8	43				
15	合計			214.8	17	12.6	47				
16	田植	5/29	①・4条	155.9	9.5	16.4	37	5	42	3.7	162
17		5/30	①・4条	62.2	5.5	11.3	53	5	27.5	2.3	265
18	合計			218.1	15	14.5	41	合計	69.5	3.1	191
19	荒代かき	5/30	①・24ps	47.6	3.5	13.6	44				
20		6/2	①・24ps	21.3	2	10.7	56				
21	合計			68.9	5.5	12.5	48				
22	代かき	6/5	①・24ps	68.9	7	9.8	61				
23	田植	6/12	④・6条	68.9	5	13.8	44	3	15	4.6	130.6
24		(参考: 実作業時間のみ計測した場合)						2.4倍			
25	田植	6/12	④・6条	68.9	2.05	33.6	18				

④は販売店の実演機

# 普及指導員調査研究報告書

課題名：健康で働きやすい観光農園づくりに向けた、損益分岐点の活用

周南農林水産事務所農業部 担当者氏名：田中裕子 大澤朋子

## <活動事例の要旨>

須金ぶどう梨生産組合の農園では、パートや期間雇用などの外部人材を活用して果樹栽培を行っているが、主たる従事者の年間労働時間が長時間に及ぶ場合があることに加え、高齢従業員の引退で、人材の安定確保が課題となっている。

そのため、従業員の年間雇用の検討を誘導するために必要な経営の裏づけとして損益分岐点分析を行い、分析結果は誘導に活用できることが分かった。

## 1 普及活動の課題・目標

須金ぶどう梨生産組合の農園では、パートや期間雇用などの外部人材を活用して果樹栽培を行っているが、主たる従事者の年間労働時間が2,800時間に及ぶ場合もある。加えて、高齢従業員の引退で、人材の安定確保が課題となっている。

これらの解決には、従業員の年間雇用が望ましいが、経営の裏づけが必要なことから損益分岐点分析を行い、雇用判断の参考とする。

## 2 普及活動の内容

(1) 年間雇用（40才未満、一人あたり）の必要経費の見積

以下の前提条件を設定し、年間雇用に必要な必要経費の見積りを作成し、必要経費は年間250万円とした。

○前提条件：個人経営。従業員5人未満。期末勤勉手当、家賃補助は含まない。  
農園への通勤費として、月1万円を助成する。

表1 必要経費の見積

単位：円

保 険	労働保険(任意)		社会保険(40才未満)		社会保険(40才未満)		
	労災保険	雇用保険	健康保険	厚生年金	国保	国民年金	
雇用者負担割合	13/1000	7/1000	10.22%/2	18.3%/2	負担なし	負担なし	
給与	170,000	2,210	1,190	8,687	15,555	0	0
	180,000	2,340	1,260	9,198	16,470	0	0

保険加入 の有無 費用	1ヶ月あたり経費		1年あたり経費		
	労働保険加入 社会保険未加入	労働保険加入 社会保険加入	労働保険加入 社会保険未加入	労働保険加入 社会保険加入	
給与	170,000	173,400	197,642	2,080,800	2,371,704
	180,000	183,600	209,268	2,203,200	2,511,216

(2) 年間雇用を行っている農園での情報収集、現実的な必要経費の把握

該当の農園を訪ね、従業員の保険加入状況、農園の経費負担について聴き取った。  
当園の経営面積は、ぶどう2.7ha、梨0.4haで、地区でも大規模である。

労働保険については、パート、年間雇用とも加入しているが、社会保険は従業員の個人加入で、農園の負担は無い。今後、健康保険料の一部助成をしたい意向がある。

また、給与は毎年増額し、年によって若干変動するものの、ボーナスを支給しており、年間雇用の必要経費は、270～280万円と想定された。

### (3) 梨経営中心の農園で、年間雇用を実現するための粗収益の試算

従業員の年間雇用を考えている農園に対し、(1)の見積資料を提供した。

また、参考として(2)の農園の概要を伝え、従業員の保険加入や給与などについて協議した。その結果、給与は17万円とし、農園が労働保険料を負担し、社会保険料は本人負担として、(1)のとおり、必要経費は250万円と見積もった。

次に、現状の経営で雇用が可能か否かを判断するため、一つの方法として、前年度決算書をもとに、損益分岐点売上高(粗収益)を求めた。

年間雇用の前後で変化するのは雇人費であり、年間雇用で雇人費がどの程度相殺されるのか知るため、次のように試算した。

まず、年間雇用の総労働時間を設定した。一般労働者の総実務労働時間は、年間2,000時間とされるが、当初からパート同等は難しく、1,800時間とした。

次に、パートの時給を900円とし、雇人費を時給で除して延べ雇用時間を求めると、約3,700時間となった。こうして、年間雇用後も、パート雇用延べ1,900時間、雇人費1,710千円が必要という結果となった。

これらから、損益分岐点売上高を求めた結果、年間雇用の場合は2,040千円となり、現状の経営で可能と判断した。

### (4) ぶどう経営中心の農園で、年間雇用を実現するための粗収益の試算

(3)と同様に、ぶどう経営中心の場合を試算した。10a当りの売上は、梨中心に比べ2割高いが、雇人費は5割高くなっていた。そのためか、損益分岐点売上高は、梨より700千円高くなった。雇用した場合の売上高は2,120千円となり、売上増が必要となった。経費削減や、単価の高いネット販売の活用などで達成は可能だが、現状での年間雇用は難しいと判断した。

ぶどうは軽量で単価も高く、需要もあるが、雇人費が高いことが再確認できた。

### (5) 年間雇用を検討している農園への情報提供、意見交換

農園の経営主とその妻に、損益分岐点売上高の試算結果を伝え、意見交換した。

当園では、繁忙期のパート雇用のほか、他出家族の労力で農園を経営している。年間雇用を考える背景には、高齢家族の負担軽減と、果樹栽培に関心がある若者を、担い手として育成したい意向がある。園主は、「雇用できるだろうと、勘のようなもので考えていたが、数値で確認できて良かった。梨の品種更新を含め、もう少し頑張りたい。」と、話された。その後、若者1名の年間雇用が決められた。

## 3 普及活動の成果

(1) 健康で働きやすい観光農園づくりに必要な、年間雇用経費が試算できた。

(2) 現在の経営で、雇用の可否を判断する一つとして、損益分岐点が活用できた。

## 4 今後の普及活動に向けて

(1) 須金ぶどう梨生産組合女性部 若手部員への啓発

女性は農作業のほか、接客、贈答品の受付・発送、顧客管理、会計処理など、経営

パートナーであるが、決算書は申告書類に止まり、活用されていない。これを事業成果として損益分岐点を啓発することで、経営を考えるきっかけづくりをする。

また、可処分所得、農家経済余剰など、家計を含めた農家経済の理解を深める。

## (2) 所内技術班（果樹班）との連携

若手従業員や女性部希望者等を対象に栽培講習会を開催し、技術向上、無駄な作業の削減、作業効率化を図り、経営改善につなげる。

また、時間管理など、目に見えないコスト削減の意識づけを行う。

## 普及指導員調査研究報告書

課題名：山口防府地域農山漁村ともにきらめくチャレンジ新指標（令和7年度目標）作成に向けた基礎調査

山口農林水産事務所農業部

担当者氏名：池田秀美、小山幸恵、小林剛

### <活動事例の要旨>

山口防府地域の農林漁業関係の女性組織は、相互に緊密な連携を図る組織である「山口防府地域農山漁村女性連携会議」（以下、連携会議）を結成し、山口防府地域農山漁村における男女共同参画を推進している。

このたび、連携会議の共通目標である「山口防府地域農山漁村ともにきらめくチャレンジ指標」（以下、指標）策定のための基礎調査を行い、実態に即した実現性の高い推進項目や目標値の設定に活かすことができた。

### 1 普及活動の課題・目標

指標は、山口防府地域農山漁村における男女共同参画の推進のため、連携会議の共通目標として5年ごとに見直しながら、新しい指標の作成を支援している。

令和2年度が今までの指標の目標年度であったため、今年度が新指標策定の年となる。

そこで、新指標の作成は連携会議の各組織・団体の女性参画状況や意見を反映させることで、連携会議が主体的に取り組める指標項目や目標値とし、より現実的で参画意欲の高いものとなるよう基礎調査を行った。

### 2 普及活動の内容

#### (1) 新指標作成に向けた考え方と進め方の共有化

本年度連携会議総会において、連携会議役員や関係機関・団体の農山漁村女性担当者で協議し、新指標策定に向けての基本的な考え方や進め方について共通認識を図った。

その結果、指標項目は、「山口県農山漁村男女のパートナーシップ指標（令和7年度目標）」（以下、県指標）を基本的には踏襲するが、山口防府地域の女性参画の状況等を踏まえ、指標項目の見直しや地域オリジナルの指標項目の追加について検討する。また、連携会議構成組織・団体の実態に即した目標値とするため、各組織・団体ごとに自らの組織における女性の参画状況を把握し、それを踏まえて新指標の指標項目や目標値などの意見を聞き取る調査を行うことが合意された。

#### (2) 各組織・団体による女性参画状況並びに、新指標に係る聞き取り調査の実施

連携会議の構成組織・団体ごとに女性リーダーと団体事務局、関係機関担当者を対象に、自らの組織における女性参画の状況や新指標に係る意見を聞き取る調査を行った。

最初に、現指標（令和2年度目標）の達成状況を説明し、それぞれの組織・団体の女性参画の進んだ点や問題点などを意見交換しながら、共に状況を共有し、実態を再認識することを誘導した。

次に、指標項目については、令和3年7月に策定された県指標を基本的に踏襲する

ことが合意されているため、新たに追加された指標項目や目標値の修正や根基を説明する機会を設けた。

調査日程と対象並びに、調査結果は次のとおり。

#### ア 調査日・調査対象

日時	組織団体名	参加者
R3年12/16	山口県農業協同組合山口統括本部女性部	女性部長、副部長、事務局
R3年12/14	山口県農業協同組合防府とくち統括本部女性部	女性部長、事務局
R3年12/10	山口防府地域生活改善実行グループ連絡協議会	会長、事務局
R4年1/12	山口防府地域農家生活改善士会	役員4名、事務局、関係機関
R3年12/13	山口県漁業協同組合吉佐支店山口支所女性部	部長、事務局、関係機関
R3年12/13	阿東農林業女性団体連絡協議会	会長、副会長、事務局

#### イ 「山口防府地域ともにきらめくチャレンジ指標（令和7年目標）」 聞取り結果

項目	県指標		山口防府地域指標		目標数値設定に向けた主な意見
	目標値 R7年	前期目標 (R3.3月末)	前期実績 (R3.3月末)		
<b>I 組織・団体での方針決定の場への参画促進</b>					
1 農業協同組合正組合員に占める女性割合 正組合員数 うち女性数	33%以上	33%以上	30.6% 14,946人 4,572人		<b>33%以上</b> ・正組合員にならないと総代にはなれないため、前期の目標値を引き継ぐ <b>31%（3組織）</b> ・正組合員の条件は緩和され、女性も加入しやすくなったが、女性部での声かけは進んでいない。就農者が少ない中、正組合員数自体も減っており、現状維持をめざしたい。
2 酪農農業協同組合正組合員に占める女性割合 正組合員数 うち女性数	—	10%	20.7% 29人 6人		<b>20%以上</b> ・支所の運営委員が兼ねており、家族が出資金を出せば正組合員として総会に出席でき、意見も言える。近年、若い女性の酪農従事者が加入しており、酪農女性の参画指標項目として残してもらいたい。
3 農業協同組合総代に占める女性割合 総代数 うち女性数	20%以上	15%以上	22.7% 163人 37人		<b>23%（3組織）</b> ・支所の運営委員が兼ねており、各支部1人の女性枠がある。推薦でエルダー代表とフレミズ代表が総代となっている。少し頑張って19%→20%をめざしたい。（JA防府とくち女性部） ・JA合併時に各支部1人の女性枠をもらった。21支部+地区総代2名の女性がいる。既に高い水準（25.5%）なので現状維持をめざす。JA女性部員との情報交換の場がないため、アソビ別に集う場を考えている。（JA山口統括女性部） ・JA女性部支部長が当選職であることが多い。阿東地区では女性が総代で出ても発言できる雰囲気ではないし、発言しても受け入れられない状況である（阿東農女連） <b>22%以上</b> ・JA女性部支部長が総代になっていることが多い。総代会では女性からの意見も出ている。男性から女性を総代に押ししてくれたら、女性も出やすい。（改善士）
4 新県漁業協同組合支店運営委員の女性数	7人	—	0人		<b>指標項目に掲げない</b> ・JF支店運営委員になるためには、JFの正組合員になる必要がある。（出資金60万円/口、出漁日数等の条件あり）吉佐支店の運営委員は各漁種に関わる漁業者の取りまとめをすることになり、実質女性になることは困難。今の状況では指標項目にあげることは困難。
<b>II 地域や政策方針決定の場への参画促進</b>					
1 農業委員に占める女性割合 農業委員数 うち女性数	20%	15%	19% 42人 8人		<b>20%</b> ・防府市は18人中3名(16.7%)の女性農業委員をめざしたい。現在2名の女性農業委員は70才代であり、次の女性候補者を探さないといけない。（JA防府とくち女性部） ・山口市は25%と高い水準のため、現状維持をめざす。世代交代が課題。（JA山口統括女性部） ・阿東地区では、基盤整備田も荒れる所がでてきている。耕作放棄地が出てから農業委員に何でもかんでも相談がやってくる。女性には荷が重い仕事のように感じる。（阿東農女連）
2 新農地利用最適化推進委員に占める女性割合 推進委員数 うち女性数	10%	—	8.1% 62人 5人		<b>10%以上</b> ・R3年7月の改選で山口市の女性推進員は6名になり、9.6%である。 10%以上をめざすこととする。（改善士） <b>10%</b> ・数値目標にあげることで、女性の登用について地域の応援が得られやすい。（阿東農女連） <b>9.7%</b> ・1人は女性推進員がほしい。18人中1人で5.6%をめざす。（JA防府とくち女性部） ・現状維持。若い人になってもらいたいが余裕がない。44人中5人。（JA山口統括女性部） ・山口防府地区で、62人中6人で9.7%

Ⅲ 地域やわが家での経営参画推進				
1 家族経営協定の 文書締結数 農家 漁家	400件 50件	76件 5件	64件 0件	<p><b>農家：70件（2組織）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・後継者や新規就農者に進めたい。1年1件の締結を目標にしたい。</li> <li>・経営主の理解が必要。若い農業者世帯には必要。</li> </ul> <p><b>農家：65件</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・若い人は祖父母がいて助めにくい。嫁の立場では言いにくい。若い方への声かけはしていきたい。</li> </ul> <p><b>農家：64件</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の立場を守るのに有効な制度。今後は見直しを推進し、中身の充実を図っていくのはどうか。</li> </ul> <p><b>漁家：3件</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・新規就業漁業者には助めやすい。大海支店にも助めると良い漁家がある。</li> <li>・5件程度の候補者はいるが、確実なところで3件としたい。</li> </ul>
2 認定農業者占める 女性割合 認定農業者数 うち女性数 (うち共同申請)	10%	10%	4.7% 341経営体 16人(6人)	<p><b>6%（3組織）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・家族経営協定と一緒に進めると良い。経営の中に女性が位置づけられる。農業は家族で協力して行うので、女性も役割を担っている。</li> <li>・県内平均の現況数値(5.9%)はめざしたい。</li> <li>・山口市認定農業者に占める女性割合が低い(3%)原因は、法人が4割を占めており、法人就職で頑張っている女性や女性役員は数として上がってこない。</li> <li>・防府市認定農業者に占める女性割合は8.5%であり、勢いのある女性が多いのと法人の数が少ないのが要因。</li> <li>・山口市女性認定農業者の割合は5%(4~5名増やす)をめざしたい。防府市女性認定農業者は現状維持をめざしたい。248人中12~13人の女性認定農業者をめざすとすると6%前後となる(5.8%~6.2%)</li> </ul> <p><b>5~6%</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性が経営に参画する場合、育児、介護や家事などのサポートが必要。今の状況では女性に負担が大きい。</li> </ul>
3 女性役員のある 集落営農法人割合	35%	10組織	13組織 74組織 17.6%	<p><b>20組織</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・県内平均(26%)はめざしたい。74組織の26%は20組織前後となる。</li> <li>・女性は細かい作業が得意。法人役員に女性を入れたら段取りが良くなると思うが、男性は女性の提案を受入れないと思う。</li> <li>・1戸複数組合員制を考えたい。</li> </ul> <p><b>16組織</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・山口市内法人(70法人)の20%に女性役員がほしい。16法人をめざしたい。</li> <li>・防府市内法人は13年設立した(農)奈美ファームに女性役員が登用され、5法人中2法人に女性役員がいる。合計すると16組織となる。</li> </ul> <p><b>15組織</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・法人の考え(組合長の意向)で女性参画が決まるように思える。女性も法人作業に出て、意見をもって参画(協力)するべきと思う。</li> <li>・法人で野菜栽培等、女性の出役がある法人は女性理事が多いのではないかと</li> </ul>
Ⅲ 女性リーダー等の育成				
1 生活改善士認定数 農家生活改善士 漁村生活改善士	130人 20人	21人以上 2人	15人 1人	<p><b>農家：16人以上</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・現在の人数以上をめざす。</li> </ul> <p><b>漁村：1人</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・今の数を引き継いでいく方が進めやすい。増員は難しい。</li> </ul>
2 ルールガイド 認定数	—	75人	92人	<p><b>残しておく（3組織）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・制度があるなら、残しておくのも良い。</li> <li>・女性部員も登録しているので、気になっていた。</li> <li>・カレッジ講師や伝統料理を学校に教えに行っている女性部員など適任者がいるので、項目として残しておくのも良い。</li> </ul> <p><b>削除する（3組織）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・積極的に推進してないなら、指標項目にあげるほどではない。</li> <li>・積極的な推進をしないのなら、落としても良いのではないかと</li> </ul>
3 女性起業家・ グループ数	280 件	40件	33件	<p><b>40件（2組織）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・下がらないように期待。加工品を作っているグループと交流希望。</li> </ul> <p><b>35件（3組織）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性が役割発揮しやすい分野なので、頑張りたい。</li> <li>・高齢化等で減っていく中、希望をもって少し増加の数値とする。</li> </ul> <p><b>33件</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・現状維持</li> </ul>
4 起業した女性 グループ等の 法人数	70法 人	3法人	1法人	<p><b>1法人</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・高齢化等で解散する起業グループもある中、法人化をめざすのは難しい。</li> <li>・現状維持</li> </ul>
新5 やまぐちの農 林漁業ステキ 女子数	80人	—	4人	<p>*現在、管内は長尾氏・時津氏・江越氏・小林氏(漁家)</p> <p><b>10人</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・県指標に準じて、10人とする。</li> <li>・県ステキ女子に登録するか、補助金を活用し経営発展をめざす農林漁業女子は対象となる。指標項目にあげてPRするのも大事。</li> </ul>

### (3) 新指標の意見の取りまとめと新指標の承認

新指標の聞き取り調査での意見を取りまとめたものを事前に各連携会議構成組・団体に送付し、連携会議役員会での最終協議までに各組織団体に確認協議できるよう配慮した。

また、連携会議役員会での最終協議においても、各組織・団体の女性リーダーの意

見を聞く場を設け、十分な協議を経て、新指標が承認されるよう支援した。

(4) 新指標の公表に向けた支援

新指標は、今年度末に連携会議会長名で公表できるよう支援し、連携会議が主体となって作成した新指標であるよう誘導した。

**3 普及活動の成果**

連携会議組織・団体の女性リーダーや事務局、関係機関担当者が十分に意見交換しながら、指標の達成状況や自らの組織における女性参画の問題点や意向などを共通認識することで、主体的に取り組める推進項目が明確になり、より実現性の高い目標値を設定することができた。

また、連携会議が主体的に取り組み作成した新指標は、実現に向けた参画意欲の高い内容となった。

**4 今後の普及活動に向けて**

連携会議会長が新指標の内容を女性のつどい等で紹介する場面を作ることで、山口防府地域の農山漁村女性の参画の取組を広く周知していく。

また、新指標の達成に向けた各推進項目の具体的な取組について、連携会議を主体に、関係機関、団体等と連携しながら、重点推進項目などを設定し、できるところから適切な時期に推進を図っていく。

# 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：中野卓一、岡本賢一、古江寿和、田中加奈子  
松田朋子

## <活動事例の要旨>

ほ場整備を契機とした新規集落営農法人が1つ、設立に至った。

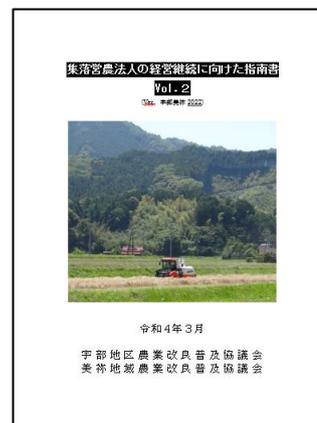
令和2年度新規設立法人(農)RUに伴走支援し、初年度の経営安定化につながった。

経営改善項目として、スマート農業、女性参画、新規人材獲得、収量・品質アップの取組を支援した結果、12の法人で経営改善に向けた取組をすることができた。

「集落営農法人の経営継続に向けた指南書 Vol. 2 (Ver. 宇部美祢 2022)」を発行した。

美祢市MT地区の法人連携構想へ支援し、2回の話し合い活動が実現できた。

法人連合体SA事業協同組合に対し、外部労力活用等の検討支援の結果、員外オペレーターが確保できた。



## 1 普及活動の課題・目標

### (1) 課題の背景と目的

国連で持続可能な開発目標 (SDGs) が採択されている。環境と調和した持続可能な農業の推進、経営が継続できる生産者の所得確保、農業生産性を高める取組を進めていく必要がある。

農業環境をめぐる状況変化は、高齢化の進展に伴い急速に変化してきている。主な懸案事項は、新規人材獲得、代表者交代などであり、法人経営方法そのものの転換の検討も必要となってきた。

当プロジェクトは、集落営農法人をめぐる急速な環境変化に対応できるよう、同法人経営における自己変革・改善・イノベーションの促進を目的とし、経営改善に取り組む同法人の自己変革活動をアシストするアクセラレーター (加速支援者) として各種伴走支援活動を積極的に実施する。

### (2) 到達目標

目標項目	基準年 R 2 (2020. 4)	R 3～5年 度目標	R 3年度実績 (2022. 3)
中核経営体数	7 6	8 1	8 2
集落営農法人数	4 7	4 9	4 9
集落営農法人連合体数	2	3	2
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)	—	1 6	1 2

## 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 新規法人の設立支援

##### (ア) 美祢市 I C 地区

法人設立に向け、法人設立発起人会等へ出席し、営農計画の作成等について支援した。

#### (イ) 山陽小野田市KK地区

ほ場整備を契機に法人の設立が検討されており、ほ場整備推進委員会へ助言した。

また、法人設立に向け、営農計画の作成や法人運営体制について助言し、法人設立準備委員会の開催等を支援した。

### イ 設立後間もない法人の経営安定化支援

#### (ア) (農)RU

定期的な現地での栽培指導を契機として、運営への助言や次期計画作成等を支援した。



#### (2) 既存法人の経営改善

##### ア 経営改善項目への取組支援

#### (ア) スマート農業機器の有効活用支援

トラクタ用GPS機器を導入した(農)KHに対し、活用方法等について助言した。

#### (イ) 女性参画支援

女性参画に意欲のある(農)FYに対し、家族組合員制度の提案を行うとともに家族組合員募集に際しての助言、法人協女性研修会への誘導、作業に参加する女性たちの意見収集の場づくりを行った。

#### (ウ) 新規人材獲得支援

(農)YDでは、理事へ新規人材獲得に向けた意識醸成を促し、地域内の担い手候補者の整理とそれらを対象とした法人機械の操作研修会の開催支援を実施した。



(農)OYにおいて、将来のオペレーター候補と目される者の県立農業大学校就農支援塾担い手養成研修法人就業コースへの受講を支援した。

#### (エ) 収量・品質アップ支援

山口宇部集落営農法人連携協議会の活動として、水稻・小麦の栽培研修会を開催した。本研修会は、対象者を法人の栽培責任者と新たに栽培に関わる2者をセットにした募集とし、かつ、栽培における問題・課題を事前に洗い出しを行った上で研修会に参加するよう、法人自らが能動的に考えて取り組む仕組みをとった。

### イ 実践事例の紹介と普及啓発

令和3年7月に、県法人協調査を実施した結果、管内45法人の10年後の経営展開については、半数以上が現状維持を希望し、この現状維持希望法人の今後の課題については、1位が労働力獲得、2位が省人作業体制・作業方法の改善、3位が代表者の確保・交代であったことから、後日、省人化作業体制及び代表等の確保育成に関して、先行的に活動している優良活動実践8法人を対象に追加聞き取り調査を実施した。

### (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) 宇部北部地区

宇部市O地区の法人F1を中心とし、同O地区の1法人、1営農組合の連携について構想を検討するために必要な情報の提供や助言、組織間の情報収集を行った。

##### (イ) 美祢市MT地区

令和元年度以来、MT地区全体の集落営農法人の連携について検討が始まっていたが、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、MT地区全体で集まることができなかつたり県外視察に行けないという状況が続いていたため、(農)OYの代表理事の主導により、まずはA地区にある5法人の間での連携について考えようとする動きが出てきた。これまでに2回の検討会が開催されており、提案資料案の作成等、検討の進展につながるよう支援した。



#### イ 既存法人連合体の運営や活動への支援

##### (ア) (株)KSにおける共同利用機械の運営支援

普通型コンバイン2台、乗用管理機1台の導入に当たり、利用料金を試算し、運用方法も含めて提案した。

##### (イ) SA事業協同組合における新たな人材獲得と活用

役員会及びオペ合同会議にオブザーバーとして参加し、新規オペレーターの養成について助言した。また、今後の組合活動について、各法人の活動継続と関連付けた将来についても検討するように誘導した。

### 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 新規法人の設立支援

##### (ア) 美祢市IC地区

令和4年3月21日に(農)IF設立総会が開催された。

##### (イ) 山陽小野田市KK地区

令和4年1月に法人設立準備委員会が設置され、法人化に向けた役員候補や法人の運営体制の概要が固まった。事業目論見書、定款(案)を示すことにより、法人体制や運営の概要について自発的な話し合いが始まっている。

#### イ 設立後間もない法人の経営安定化支援

##### (ア) (農)RU

定期的に組合員集会を実施し、組合員への情報共有を積極的に行い、作業及び経営も順調に進行している。また、こちらからの技術等のアドバイスも役員会で協議検討する体制が整い、自立した営農体制が確立しつつある。

#### (2) 既存法人の経営改善

##### ア 経営改善項目への取組支援

##### (ア) スマート農業機器の有効活用支援

(農)KHでは、トラクタ用GPS機器導入後、オペレーターを対象にした研修会(ほ場での耕うん作業)が開催され、活用方法等について検討が行われた。導入効果の確認等は令和4年度に行われる予定

**(イ) 女性参画支援**

(農)FYでは、令和3年度総会では、女性組合員21名を含む家族組合員26名が誕生した。また、女性のリーダー候補3名を掘り起こし、女性組合員による茶話会及び法人勉強会が定期的で開催されることになった。

**(ウ) 新規人材獲得支援**

(農)YDでは、地域内の担い手候補3名が見つかり、法人が主体的に、継続的に研修会や実習ができつつある。

(農)OYにおける研修を受講した人材は、農業法人への就業に必要な農業の実践的な技術や農業経営等の基礎知識、野菜等の栽培技術を修得することができ、卒塾後は、同法人の営農区域において、法人オペレーターとして従事する予定となっている。

**(エ) 収量・品質アップ支援**

研修会では、問題・課題解決の意向を示した7法人から、法人の栽培責任者と新たに栽培に関わる2者での参加があった。室内講義と現地講習で、技術力の研鑽と法人間での成功事例や失敗事例などについて法人間での積極的な情報交換が行われることとなり、その中で法人内でのコミュニケーションの重要性についても発言があるなど、能動的に思考する場面も一部で見られるようになった。



室内講義



現地講習

写真：集合研修会での室内講義と現地観察の様子

**(オ) 経営改善項目に取り組んだ12法人(実績)**

経営改善項目	改善実施法人と内容(当農業部が支援、指南書Vol.2掲載分)
スマート農業	(農)FY：水田水位センサー設置でほ場行き頻度を低減
女性参画	(農)ME：女性組合員が主体となり野菜生産可能となり、女性リーダー2名が固定 (農)FY：女性リーダー3名を選定、研修会へ参加
新規人材獲得	(農)YD：法人所有機械操作研修会を実施することで、将来のオペ候補3人が見つかった。 (農)OY：やまぐち就農支援塾担い手養成研修(法人就業コース)を卒塾したオペレーター候補1名を確保
収量・品質アップ	(農)SF、(農)NF、(農)AK、(農)HS、(農)F1 (農)FY、(農)ME：新たな栽培方法等に関して、法人内でのコミュニケーションができるようになり、問題の原因・要因について、能動的に探求し対応する仕組みができた。

## イ 実践事例の紹介と普及啓発

令和3年12月に開催した宇部・美祢法人協の合同研修会～集落営農法人に女性の力を活かそう～の話題提供として、令和2年度末に配布した「集落営農法人の経営継続に向けた指南書（Ver. 宇部美祢 2021）」記載の女性が参加・協力している法人の優良活動事例について、個別法人ごとに紹介し、女性活動部分の抜粋資料を配布した。



また、優良活動各法人からの情報出しだしによるオープンイノベーションが実践できた結果、集落営農法人の省人化作業体制、代表等の確保・育成に関する優良事例等を主な内容とする「集落営農法人の経営継続に向けた指南書 Vol. 2（Ver. 宇部美祢 2022）」を作成し、令和4年3月に配布することができた。

## (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) 宇部北部地区

現時点では、各組織ともに連携についての方向性が見いだせていないため、具体的な構想策定には至らなかった。連合体の形成等組織化を目指す前に、各組織内部での今後の方向性についての合意形成が必要であることが改めて認識できた。

#### (イ) 美祢市MT地区

連携の際に中心となると見込まれる者に対し、法人連携した際のイメージを提案し構想が具体化するよう支援することができた。

## イ 既存法人連合体の運営や活動への支援

### (ア) (株)KSにおける共同利用機械の運用支援

構成2法人と専用利用契約を締結し運用することになった(2法人は会社に利用料金を支払うが、作業受託分は会社から法人に支払われる)。

### (イ) SA事業協同組合における新たな人材獲得と活用

令和3年度では、ドローン防除について員外からの作業受託が開始できるようになった。これを契機に、新規オペの育成への議論が進展し、新たに組合員オペ3名と員外オペ1名を養成することができた。

組合と各法人の将来についての検討については、アンケートの取りまとめ支援を行い、次年以降の検討材料を提示することができた。

## 4 今後の普及活動に向けて

新規集落営農法人の設立や設立後の経営安定については、今後も農業者に寄り添った活動を予定している。

既存の集落営農法人や法人連合体においては、構成員・労働力の減少が最大の課題となっているが、省人化作業を実施して経営改善している優良事例もあったことから、これら優良活動法人の情報を有効に周知啓発し、改善に向けた伴走支援を行う加速支援者(アクセラレーター)として引き続き活動していきたい。

法人連携活動の促進については、各法人の思惑や利害が絡んでおり推進が難しいが、連携機運が醸成されていくよう、あきらめずに伴走支援していきたい。

# 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

美祢農林水産事務所農業部 担当者氏名：篠原裕尚、兼常久美子、吉本 央

熊谷 恵、西 隼太郎

## <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、次代を担う新規就農・就業者の継続した確保育成を行うため、生産部会組織が主体となった受入体制の強化を図っている。

管内では、秋芳梨組合の取組を拡充させるとともに、先行の生産部会組織の取組を参考に小野田アスパラ部会での取組をすすめ、研修受入れ体制の構築がなされた。

## 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・条件を活かし、園芸産地化が図られてきたが、近年、生産者の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・発展させるためには、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、それには、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。

このため、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の強化を進め、産地の拡大を図る。

目標項目	基準年R2	実績 R3	目標R5
部会組織が受入れた新規就農・就業者の数（人） （募集・研修の実施含む）	—	1	5
梨組合が主体となったなし園地継承数（戸） （H28～R2の累計）	3	4	5
アスパラガス出荷量（t）	21	22	30
新規就農者を受入れた部会組織数	1	2	4

## 2 普及活動の内容

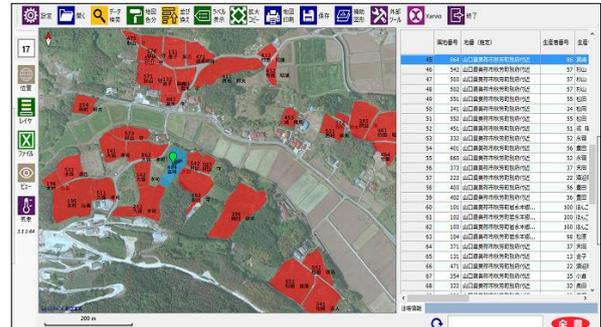
当プロジェクトでは、自主的に新規就農者獲得及び育成・定着に向けて活動出来る生産部会組織を育成するために、先行取組組織を設置・育成し、その成果を地域へ波及させることで取組を加速させることを目的とする。そのため、以下の課題に取り組む。

### (1) 新規就農者の受入れ体制整備

就農モデル作成し、安定経営を提案するための既存就農者の経営検証と儲かる経営に向けての改善指導に取り組んだ。

## ア 秋芳梨組合

- ・新規就農者の経営状況を参考に、市町の新規就農者の所得目標が達成できる経営指標を作成中。
- ・組合員に今後の営農意向調査アンケートを実施し、継承可能な園地について、今後の継承に向けたマッチング支援を行った。また、地理情報システムを活用し、園地や生産者の情報を整理した産地台帳を作成し、梨組合へのシステム導入を支援した。



地理情報システムを活用した産地台帳

## イ 小野田アスパラ部会

- ・新規就農者の経営状況を参考に、市町の新規就農者の所得目標が達成できる経営指標を作成し就農モデルとした。また、部会員に今後の営農意向調査アンケートを実施し、後継者の有無や栽培中止後の施設・農地の委譲意向を確認し、担当者レベルでの共有を行った。



新規就農者生産者への聞き取り

## (2) 産地主体による新規就農者の掘起し

生産部会関係者主体で、県内外への就農募集PRやオンライン募集等による、コロナ禍の中での就農募集を図り、新規就農者の掘起しを図った。

## ア 秋芳梨組合

- ・やまぐち農の継活スタートアップ支援事業を活用した、産地紹介や新規就農者募集に関するホームページの作成を支援した。



募集ホームページ作成



梨組合長による募集呼びかけ

## イ 小野田アスパラ部会

- ・就農モデルを参考として就農募集PRに向けたチラシを作成し関係機関で共有し

た。これらを就農相談等で活用し、新規就農希望者の掘り起こしに取り組んだ。

- ・ 県外の相談者については、リモート相談での対応も行った。産地の情報提供を行うことで、相談者の就農への理解促進に努めた。
- ・ また、農業体験や研修の受入れ可能農家を事前にリストアップすることで、相談者への対応が円滑に行えるよう受入れ体制を整えた。



リモートによる就農相談



ガイダンスでの就農相談

### (3) 新規就農者の産地への受入

就農準備がスムーズに進められるよう、生産部会が自主的に進められる受入体制の構築（就農の流れ、既存園地継承や遊休ハウス・機械の条件整理、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 秋芳梨組合

- ・ 産地協議会を活用し、R4年度の就農予定者をスムーズに産地で受け入れられる支援体制について協議した。
- ・ 新規就農者と地域の農業者とのつながりを強化するため、4Hクラブ活動と連携し交流会の開催支援を行った。
- ・ 梨組合及び梨女性部と連携し、女性部を対象に就農者の定着に関する聞き取り調査を実施した。
- ・ 新規就農者の妻等、梨を栽培する若手女性の話し合いの場づくりを支援した。



若手女性の話し合いの場

#### イ 小野田アスパラ部会

- ・ 就農希望者の研修受入れにむけ、研修カリキュラムの作成を部会で行った。個人での長期の研修受入れが難しかったことから、受入可能な3戸で分担し、就農希望者の研修を受け入れた。
- ・ 今回研修を受け入れた就農希望者については、農地・住宅の確保や本人の意欲低下により、就農を断念する結果となった。この結果より、研修前に農業経営の現実をよく理解してもらうこと、農地・住宅の目途がついていることなど、研修前に解決しておくべき課題を整理することができた。



研修受入れ農家による反省会

#### (4) 新規就農者の定着

就農者の定着のため、関係機関による合意形成(産地ビジョン作成、JA や生産組織、部会員自らが既存産地存続・新規産地育成)に向けて自主的に新規就農者受入活動する意思確認に取り組んだ。

##### ア 秋芳梨組合

- ・梨組合技術指導部と連携し、技術習得への支援を行った。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った。

##### イ 小野田アスパラ部会

- ・新規就農者について巡回等を実施し、技術指導を行った。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った。
- ・法人経営による新規就農者(従業員)の定着の取り組みとして、技術習得、運営体制整備にむけた支援を実施した。

### 3 普及活動の成果

#### (1) 新規就農者の受入れ体制整備

新規就農者が参考となる就農モデル作成や産地情報の見える化、機械・施設など就農希望者とのマッチングが図れる体制ができた。

##### ア 秋芳梨組合

- ・既存の新規就農者の経営実績を基に、モデルとなる経営指標を作成することが出来た。
- ・営農意向調査により把握できた継承可能園地(2件)について、1件は来年度4月に継承を予定している。また、もう1件については、今後数年は栽培管理が可能であるため、外部への募集を行いながら継続してマッチングを行うことで合意が得られた。
- ・産地台帳の活用と梨組合への導入について、合意が得られた。

##### イ 小野田アスパラ部会

- ・新規就農者の経営を参考にした就農モデルを作成することで、関係機関のアスパラガスでの就農が意識づけされ、就農相談者へ推進する品目のひとつとしてアスパラガスが位置付けられた。
- ・また部会員の営農意向アンケートを通じて、将来的に委譲の可能性のある機械・施設が把握でき、就農希望者とのマッチングへとつなぐことができた。

#### (2) 産地主体による新規就農者の掘起し

県内外への就農募集PR、コロナ禍の中での就農募集に向け、ネット環境等を活用した、新規就農者掘起しが出来た。

##### ア 秋芳梨組合

- ・ホームページには園地継承や新規就農者の定着に向けた活動等を記載したうえで、新規就農者募集に関する情報発信を行うことが出来た。



#### イ 小野田アスパラ部会

- ・就農相談会等通じて、産地情報を就農相談者に提供することができたが、コロナ禍で相談会等が中止になるなど、新たな新規就農希望者の積極的な募集には繋がらなかった。
- ・一方で、農業体験や短期研修の受入れが可能な部会員のリストアップにより、就農相談者への産地情報の提供が円滑に行えるようになった。

### (3) 新規就農者の産地への受入

生産部会が自主的に進められる就農者の受入体制の構築が出来た。

#### ア 秋芳梨組合

- ・就農計画の作成は、農業大学校と連携し作成することとなり、現在作成中。現地での研修は、梨組合が主体となり受け入れることとなり、土壌改良や剪定などの研修へ受け入れることが出来た。
- ・聞き取り調査を取りまとめた結果、技術習得・雇用の確保・コミュニケーションの強化等の課題が整理できた。梨組合や関係機関での共有に向けて調整を行っている。
- ・4Hクラブ員と新規就農者との交流会は3月の実施に向けて準備中。交流会の準備を通じて、新規就農者がどのようなことに困っているのか新規就農者目線で考えることができた。
- ・若手女性の課題や取組方向が整理された。

#### イ 小野田アスパラ部会

- ・長期研修の受入れにむけ、1戸では受入れが難しい場合でも複数戸で研修を受入れる体制が整った。また、長期研修に入る前に就農希望者が目途をつけておくべきことや理解しておくべきことが整理され、関係機関で共有された。

### (4) 新規就農者の定着

関係機関との定期的な情報交換により新規就農者定着に向けた合意形成が図られた。

#### ア 秋芳梨組合

- ・技術習得への支援体制は整ってきたが、習得度合いは個人差があるため、継続した支援が必要となっている。

#### イ 小野田アスパラ部会

- ・新規就農者については、順調に収穫量を伸ばしていくことで、経営の安定が図れるため、継続した支援が必要となる。部会を通じた定期的な巡回指導体制が整い

つつあるが、今後も支援を継続していく必要がある。

- ・法人経営については、運営体制が徐々に整いつつあるが、今後出荷が本格化していくため、技術習得、運営体制整備にむけた支援を継続していく。

#### 4 今後の普及活動に向けて

- ・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参考に、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の強化を図ってきた。
- ・今後は、宇部ハウス園芸組合やトマト出荷協議会等での産地での受入れ体制整備の拡大が必要となっている。
- ・各産地での新規就農者の募集進め、産地の拡大を図ることを目的に活動を進めていく。

# 普及指導員調査研究報告書

課題名：コロナ禍対応！優良活動法人事例集「指南書」の作成と評価、Vol. 2の作成

美祢農林水産事務所 担当者氏名：中野卓一、磯部敏之

## <活動事例の要旨>

コロナ禍の普及活動手法として、農業者目線での優良活動事例集を新規に作成した。

令和2年度完了のプロジェクト活動の一環として、「集落営農法人の経営継続に向けた指南書 (Ver. 宇部美祢 2021)」を作成・発行した。その内容は、オープンイノベーションによる優良活動実践法人の活動紹介資料集とし、今後各法人が新たな視点で経営改善を開始する際等に参考としていただくことを想定した。

また、令和3年度には、この指南書の評価調査を行うとともに、今後必要と思われる改善課題（省人化作業体制、代表者の確保育成）に取り組んでいる優良活動法人へ追加調査を実施し、その結果を掲載した指南書 Vol. 2 (Ver. 2022)を作成した。

## 1 普及活動の課題・目標

集落営農法人は、人の構成や農地・栽培環境がそれぞれが大きく違い、ひとつとして同じ経営はないことから、経営面に関しては画一的・効率的な普及活動はしにくい。

しかしながら、経営の一部に着目すれば、他法人の優良な経営方法を参考とすることは可能であり、ここに普及活動の切り口がある。

また、令和2年度はコロナ禍真っ只中で、集合研修がしにくいことが強く想定されたため、コロナ禍であっても積極的に情報共有が可能となる普及手法として、優良活動を実践している集落営農法人の事例集を作成することとした。

そこで、法人経営の改善・継続に結びつく優良活動情報について、各法人が持つ知見をオープンイノベーションで互いに公開・共有することを普及側から各地域法人協に提案したところ賛同が得られ、各法人が、効率・効果的に、タイムリーに自己改善できる情報資料集として、農業者目線での「指南書」を作成することにした。

## 2 普及活動の内容

### (1) 集落営農法人への普及指導活動における視点、課題

非常に多様な「法人経営」に関して、普及側から全面的に「指導する」のは本当に難しい（おこがましい）。できることは、①人材育成視点での「(新)技術の普及指導」、②経営改善に向けた各種経営項目に係る(弱い)提案等の普及指導、③法人経営における「基本的な視点・考え方（経営哲学）」の普及啓発、④先進・優良活動法人の活動紹介・情報提供の周知啓発、ではないかと考える(表1)。

今回紹介する普及活動方法は上記④に該当する。

表1 法人に対して、普及組織でできること、できないこと(イメージ)

分野/段階	教育・育成	普及指導	普及啓発	周知啓発
技術部門	△～○	○	○	○
経営部門	×	△	○	○

○：できる、△：できないことは無いがはばかれる、×：できない

## (2) 集落営農法人の人材確保の取組に関する調査の実施

宇部と美祢の法人協議会を起点にして、「集落営農法人の人材確保の取組に関する調査」を管内の39法人を対象に令和2年の5～7月に実施し、状況を聞き取った。

## (3) 人材確保等優良活動実践法人への追加調査の実施

先に行われた調査結果より、人材確保の方法や草刈り等に困っている法人が多くあることがわかったが、その一方で、これらお困りごとに対して的確に対応している法人があることも聞き取りでわかった。

しかしながら、それら優良活動情報は各法人協会員法人間でさえ十分に共有できていないことも明らかであったため、宇部・美祢の法人間で広く共有できるように、オープンイノベーションで各法人が持つ優良活動情報を共有することについて、宇部・美祢の各法人協に提案したところ、賛同が得られた。

これを受けて、これら優良活動実践法人の取組に関して詳細な聞き取りをすべく、宇部・美祢法人協の14会員法人を対象に、令和2年の11～12月に追加調査を実施した。聞き取り内容は、ヒト、カネ、モノ、コトに分類してまとめた。

## (4) 宇部・美祢地域農業農村活性化研究会での調査結果の報告等

令和3年1月19日に、宇部・美祢地域農業農村活性化研究会を開催し、調査結果及び優良活動実践事例を紹介した。また併せて、「集落営農法人の経営継続に向けた指南書」の暫定版を配布した。

## (5) 法人経営継続に向けた指南書（Ver. 宇部美祢 2021）の作成

令和3年3月に、「集落営農法人の経営継続に向けた指南書」（Ver. 宇部美祢 2021）を宇部と美祢の法人協議会の会員法人や関係機関に配布した。主な内容は、人材確保に関する優良活動事例情報とした。農業者にできるだけ親近感を持っていただけるよう、また農業者の取組状況が伝わるよう、農業者を主語とした記述に努めた。



写真1 集落営農法人の経営継続に向けた指南書（Ver. 宇部美祢 2021）

## (6) 集落営農法人経営継続に向けた指南書（Ver. 宇部美祢 2021）の評価調査

令和3年7月に、「集落営農法人の経営継続に向けた指南書」（Ver. 宇部美祢 2021）の評価調査を行った。その結果、「非常に良い」が15%、「良い」が46%、「ふつう」が39%であり（図1）、比較的良い評価であった。

また、良かった内容についての個別意見では、他法人の活動内容の詳細な記述があることや、わかりやすくまとめていることであった。

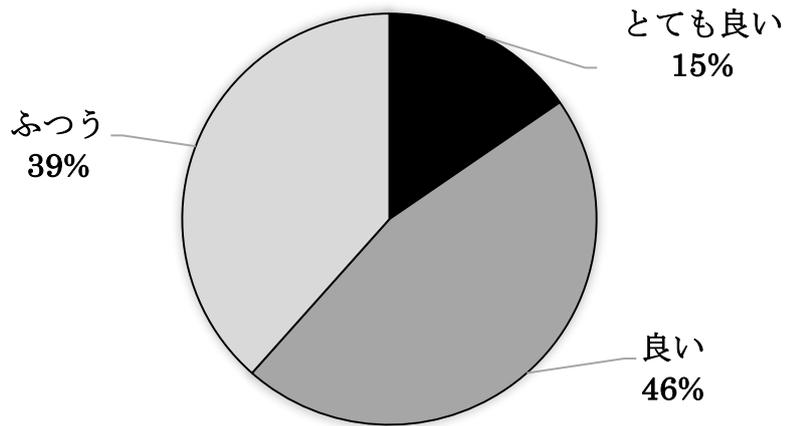


図1 指南書の評価（評価 26 法人）

### （7）令和3年度における県法人協調査の結果

令和3年7月のJA山口県と山口県が行った「集落法人等における経営実態と今後の経営展開に係る調査」結果において、管内45法人の10年後の経営展開については、半数以上が現状維持を希望しており（図2）、この現状維持希望法人の今後の課題については、1位が労働力獲得、2位が省人作業体制・作業方法の改善、3位が代表者の確保・交代であったことから（図3）、後日、省人化作業体制及び代表等の確保育成に関して、先行的に活動している8法人を対象に追加聞き取り調査を実施することとした。

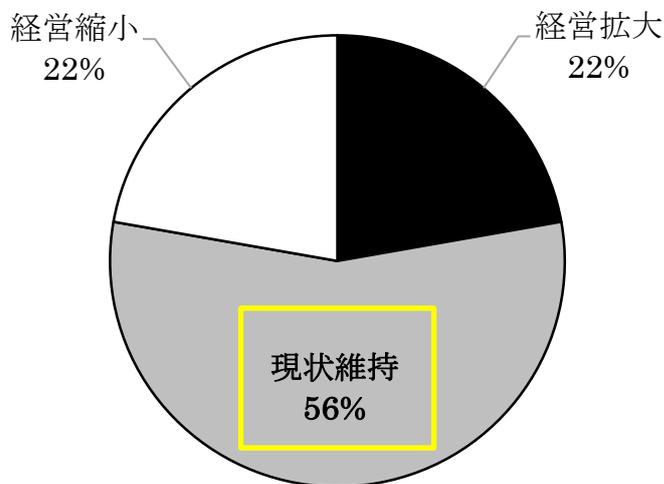


図2 10年後の経営展開について(管内45法人)

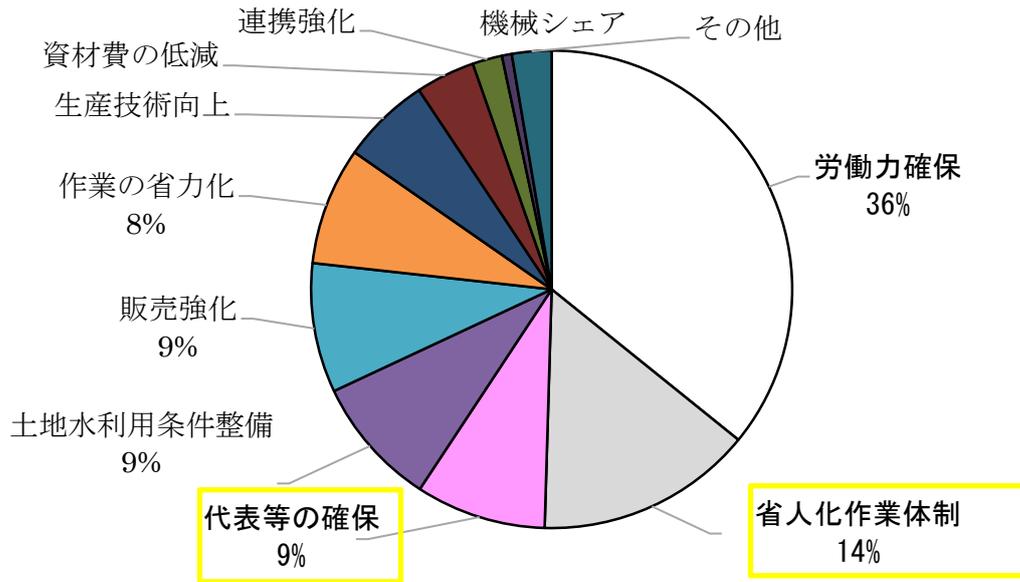


図3 現状維持希望法人における経営を維持していくための課題



写真2 追加聞き取り調査の様子

### (8) 集落営農法人の経営継続に向けた指南書 Vol. 2 (Ver. 宇部美祢 2022) の作成

令和4年2月、省人化作業体制、代表等の確保・育成を主な内容とした「集落営農法人の経営継続に向けた指南書 Vol. 2 (Ver. 宇部美祢 2022)」を作成し、同年3月に印刷・配布を見込んでいる。

## 3 普及活動の成果

### (1) 各法人からの情報出しだいでオープンイノベーションを実践

管内の優良活動法人からの全面協力が得られたことが何よりも大きかった。

それぞれの法人が持つ貴重な活動のノウハウや方法、意識等をお互い出していくことで、優良活動情報が管内法人間で広く共有できた点は画期的な普及活動であった。

法人経営に対し、具体的な指導はしにくいのではあるが、農業者目線での優良活動実践法人の活動情報の共有は、普及活動の一つの方法として刮目だと考える。

### (2) 宇部・美祢地域農業農村活性化研究会での情報共有(R3. 1. 19)

- ・集落営農法人の人材確保の優良な取組に関する調査結果をまとめ、報告し

た。

- ・実践活動法人のヒト・カネ・モノ・コトに分類した詳細な活動状況をまとめ、情報共有した。

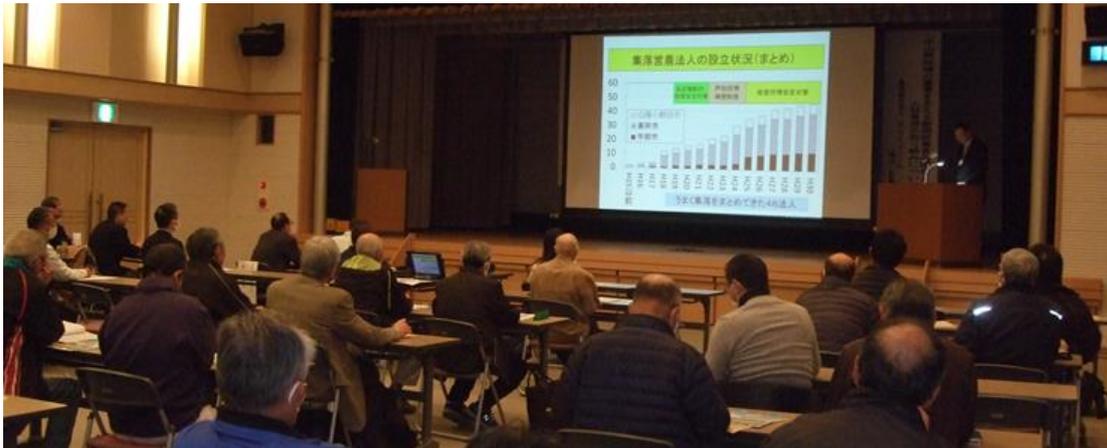


写真3 宇部・美祢地域農業農村活性化研究会の様子

(3) 集落営農法人の経営継続に向けた指南書 (Ver. 宇部美祢 2021) の配布

- ・集落営農法人の人材確保に関する調査結果についてまとめた。
- ・実践活動法人のヒト・カネ・モノ・コトに分類してまとめた。
- ・令和3年3月発行・配布、一部カラー、総ページ数64

(4) 宇部・美祢法人協の合同研修会での指南書情報の共有(R3.12.7)

- ・宇部・美祢法人協の合同研修会～集落営農法人に女性の力を活かそう～の話題提供として、「指南書」記載の女性が参加・協力している法人の優良活動事例について、個別法人ごとに紹介するとともに、女性活動部分に関する抜粋資料を配布した。



写真4 宇部・美祢法人協合同研修会の様子

(5) 集落営農法人の経営継続に向けた指南書 (Ver. 宇部美祢 2022Vol. 2) の配布

- ・主な内容として、集落営農法人の省人化作業体制、代表等の確保・育成に関する優良事例等をまとめた。
- ・令和4年3月発行・配布(予定)



ねらいは、イノベーションを志向する法人に、

「この法人のこの活動について、自法人で取り入れてやってみようか」

となるような情報を提供すること。

- ・省人化作業のため、標準作業人員を決めている例

表2 (農)カルストの里における農作業班体制

作物	作業	人数	役割分担
水稲	耕起・代掻き	1	法人もしくは個人所有の機械を活用
	田植え	4	オペ1、苗補給1～2、箱剤施用等1～2
	収穫	2	オペ1、運搬1
麦・大豆	播種	3～4	オペ1、種・肥料の補充1、排水溝設置1～2
	収穫	2	オペ1、運搬1

#### 4 今後の普及活動に向けて

令和2～3年度は、コロナ禍で非常に普及活動がしにくかったが、各法人が有している優良な経営情報について、各法人出しだしのオープンイノベーションで「指南書」を作ることができた点は、「災い転じて福となす」であった。

得てして法人内の優良活動情報は「企業秘密」として囲われて出て来ないことも多いのだが、管内法人からはオープンイノベーションの実施提案の賛同と協力が得られ、2冊の指南書を作成・配布できた点は画期的であったと思う。

今後自らイノベーションしていきたい法人にあっては、各法人なりの経営視点でもって、これら「指南書」の優良な情報について各法人で十分に読み込んでいただき、有用と思われる情報をチョイスし、自法人の経営改善に取り入れてもらう等、イノベーションに結び付けていって欲しいと思う。

なお必要に応じて、指南書内情報の抜粋や改めでの周知は、今後の普及活動の一環として位置づけて良いかと思われる。

# 普及指導員調査研究報告

課題名：集落営農法人連合体の機能強化

長門農林水産事務所農業部 担当者氏名：安良田勉、遠藤祐子、岡田知子、松富和海、  
垣内知美、中村明子、品川貢、北村真一郎

## <活動事例の要旨>

長門市では3つの集落営農法人連合体(以下、連合体)が設立されている。連合体は、これを構成する集落営農法人(以下、構成法人)の支援をこれまで行ってきた。しかし、構成法人の経営環境が大きく変わりつつある中、連合体に求められる役割も同様に変わりつつある。そこで、令和10年度以降の連合体の目指すべき方向性を中期経営計画として策定することを提案し、役員からの了解を得た。そして、連合体及び構成法人が抱える課題の明確化を図るとともに、解決に向けた対策について考えるよう誘導を図ってきた。さらに、構成法人が求めている労働力の確保のため、連合体としてのオペレーター確保に向けた取り組みの検討を行った。

令和3年度では、中期経営計画の策定、新たなオペレーターの確保には至っていないが、その素地は整いつつある。

## 1 普及活動の課題・目標

### (1) 課題の背景

長門市では三隅地区、油谷地区で平成29年7月に、俵山地区で平成30年7月に連合体が設立され、構成法人が担う「地域の農業は地域で守る。」のローガンが実現できるように連合体が支援を行ってきた。

しかし、構成法人の構成員やオペレーターの高齢化等の影響のため、構成法人から連合体への作業委託希望が増加しつつある。また、全国的には、広域連合組織が営農の主体となり、地域営農組織は地域の取りまとめ役となるようなしくみが将来に向けて模索されつつある。そこで、これからも地域を守る構成法人が機能発揮できる部分を明らかにしつつ経営課題を改めて整理することで、これから連合体に求められる機能について検討することとした。

また、構成法人等が求める可能性のある機能の作業受託や農地集積等について、連合体では担い手となるオペレーターが不足している状況にある。そこで、連合体でオペレーター確保と育成のための事業展開を行うとともに、経営体制の整備を図る必要があった。

### (2) 目的

連合体の経営力を強化するため、引き続き、既存事業の拡大と収益性向上に取り組むとともに、新規事業の展開を検討・支援する。

さらに、連合体の機能を強化するため、構成法人と連合体の経営課題を改めて整理し、お互いの役割分担を明確にし、共通認識のもと今後の営農方針を示した中期経営計画を策定する。

### (3) 目標(目標年度：令和4年度)

連合体のオペレーター数：3人 ※航空防除オペレーターを除く

中期経営計画の策定：3計画

## 2 普及活動の内容

### (1) 連合体A

- ・構成法人ごとの資源点検の実施による人材と作業委託希望量の洗い出し
- ・新たな雇用者の確保のための経営力の確認と必要性の認識

### (2) 連合体B

- ・大豆コンバイン作業受託のための体制整備の検討
- ・〃 オペレーター候補者の洗い出しと養成研修の実施
- ・連合体経営に係る課題抽出と新たな事業展開の協議

### (3) 連合体C

- ・構成法人のオペレーター（候補者）の調査
- ・既存事業の拡充、新規事業「水稻畦畔管理の省力化」の実証ほ設置
- ・構成法人の経営実態調査の実施と法人が抱える課題の明確化
- ・新たな事業展開に向けての協議を開始

## 3 普及活動の成果

### (1) 目標に対する実績 [目標年度・令和3年度末現在]

連合体のオペレーター数 [3人・1人]  
中期経営計画の策定 [3計画・0計画]

### (2) 連合体の体制整備によるオペレーターの確保・育成

- ・連合体による農作業受託事業の需要量の明確化
- ・専任オペレーター確保の必要性について連合体役員内での共通認識の醸成

### (3) 課題の明確化と中期経営計画の策定

- ・連合体及び構成法人の経営上の課題の明確化
- ・課題解決のための経営方向について役員等からのアイデア出しと情報整理

## 4 今後の普及活動に向けて

連合体は設立後4年が経過している。設立当初は、「構成法人の経営発展のためにお手伝いをする組織」と位置付けていた。しかし、構成法人の経営環境が変わりつつある中、連合体に求められることも変わりつつある。そこで、連合体は地域農業の発展のためにはどのような業務が必要なのか、どのような人材が求められているのかを役員中心に考え、中期経営計画として策定することを支援することが必要である。

また、連合体の新たな経営を展開するために求められることの一つが新たなオペレーターの確保である。オペレーター確保のための事業の種類と業務量の確保、併せて人材の確保について優先的に支援を行う必要がある。

# 普及指導員調査研究報告

課題名：農業中核経営体の育成

長門農林水産事務所農業部 担当者氏名：品川貢、北村真一郎、来島永治、安良田勉、  
松富和海、中村美子、垣内知美、岡田知子、  
中村明子、西村昂将

## <活動事例の要旨>

長門市では、法人経営体に加え認定農業者をはじめとする個人農家も貴重な担い手として地域農業を守っている。一方で、農業従事者の減少・高齢化が深刻化する中、若者を中心とした農業構造の確立が急務となっている。

そこで、今後の長門地域の農業を牽引し、雇用の受け皿ともなる農業中核経営体の育成に向けて、法人化（一戸一法人）と経営体の雇用確保を支援した。

今年度、1者が法人を設立、1者が来年度中の法人化を目途に協議を進めている。また、2者が法人化を見据えた円滑な経営承継に向け、後継者を交えて検討中である。雇用については、2法人（前述の新規法人含む）が雇用（初の取組、各1人）を確保した。

## 1 普及活動の課題・目標

### (1) 課題の背景

長門市では、集落営農法人等の農業中核経営体が地域農業の維持・発展に寄与している。また、集落単位で農地を守ることが難しい地域では、認定農業者をはじめとする個人農家が貴重な担い手として地域農業を守っている。

一方で、農業従事者の減少・高齢化が深刻化しており、地域で核となる人材を中核経営体として育成するとともに、若者を中心とした農業構造の確立が急務である。

### (2) 目的

今後の長門地域農業を牽引し、安定的な雇用の受け皿ともなる農業中核経営体を育成し、地域農業の担い手を確保する。

### (3) 目標（目標年度：令和4年度）

農業中核経営体：45 経営体、集落営農法人：30 法人

## 2 普及活動の内容

### (1) 法人化支援

#### ア A氏<長門>

- ・法人化の不安や不明点を解消するため、やまぐち農業経営支援センターの専門家派遣（以下、専門家派遣）を行い、法人化に関する指導・助言を受けた。
- ・後継者の意向を把握するため、後継者2名を交えて協議を進めた。
- ・後継者は法人化の必要性を認識しており、5年後を目標とする経営計画作成を提案して了承された。
- ・将来の経営承継に向け、経理面でのノウハウを習得するため、後継者を対象に経営に関する勉強会を実施した。

#### イ B氏<長門>

- ・家族内での合意形成を図るとともに、将来的に後継者への円滑な経営承継を見据え、法人化の検討を進めた。

- ・地域が一体となって農地を守れるよう、既存の営農組合との連携を支援した。
- ウ C氏<油谷>
- ・令和3年4月に新規就農。将来的に認定農業者である父から経営を引き継ぐ計画としているため、円滑な事業承継と法人化に向け、専門家派遣を行った。
  - ・建設業との両立や棲み分け等、専門家による指導・助言を受け、建設業との関係や経営計画、家族の参画形態など、より有利な形で法人化できるよう検討を進めた。
- エ D氏<油谷>
- ・新規就農検討時から、将来的に法人化を視野に入れており、新規就農（令和2年4月）後に法人化の検討を始めた。
  - ・将来的に地域農業を担う中核経営体となることを見据え、地域内既存法人（（農）E）との連携体制の構築を進めた。

### 3 普及活動の成果

- (1) 目標に対する実績 [目標年度・令和3年度末現在]  
農業中核経営体 [45 経営体・45 経営体]  
集落営農法人 [30 法人・29 法人]
- (2) 農業中核経営体の育成
- ア 新規法人設立（1者）  
（株）F；令和3年（2021年）年4月（D氏が法人化）
- イ 法人化予定（3者）
- ・5年後を目標とする経営計画を策定する中で、法人化時期を設定（A氏）
  - ・円滑な経営承継を見据え、法人化時期を検討中（B氏）
  - ・令和4年度中の法人化を目途に協議中（C氏）
- (3) 雇用者の確保  
2法人（（株）F及び既存法人）が雇用（初の取組、各1人）を始めた。なお、（株）Fは、令和4年度にも新たに1名の雇用を検討している。
- (4) 既存の中核経営体との連携  
（株）Fと（農）Eは、地域農業振興につながるとともに、互いにメリットのある連携体制の構築に向けて検討を重ね、今年度は大豆栽培での取組を始めた。来年度は水稻についても取組を始める計画である。

### 4 今後の普及活動に向けて

地域農業を守っていくには、核となる人材を中核経営体として育成し、併せて、法人組織が自ら維持発展できるよう、安定的な人材確保に向けた仕組みづくりが重要となる。

長門市では、第3セクター方式の農業公社として「（一社）アグリながと」が設立され、就農希望者等の研修及び指導等を行っているところであり、今後、その研修生が、管内の中核経営体に円滑に就業できるよう支援していく。併せて、農業大学校や農業高校等と緊密に連携し、若い人材を確保する。