

プロジェクト課題活動実績

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 チーム員：久保雄生、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・J A・農業部の各担当が同席してP R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。

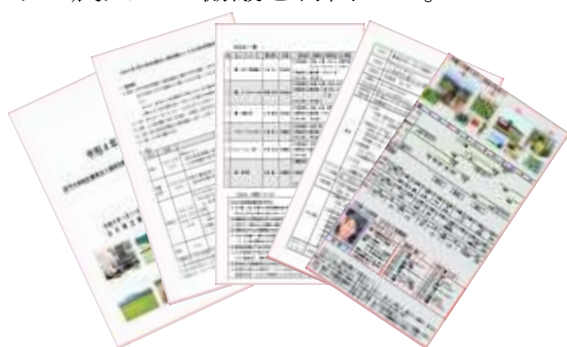


写真1：法人PR用資料



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につつある。

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
の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