

## ◆令和6年度山口県普及指導活動外部評価

### 課題名 集落営農法人の経営発展と担い手確保対策

農林(水産)事務所名 下関農林事務所農業部 発表者氏名 星野智美・河村剛英

#### <活動事例の要旨>

旧下関市東部地区では、集落営農法人の構成員の高齢化が進み、労力不足が深刻な問題となってきている。

そこで、集落営農法人の経営が持続・発展していくことを目指し、新規就業者の受入れ先となる法人経営の発展及び新規就農者等の確保を行う。

#### 1 普及活動の課題・目標

旧下関市東部地区では、4つの集落営農法人が地域農業の担い手として活動している。いずれの法人も役員を中心に構成員の高齢化が進み、労力不足等の問題を抱えているが、法人の特性に合わせ経営安定を図るために、農地の集積、園芸作物の導入や後継者の育成など、できることから取り組んでいる。

今後、法人が経営を継続していくためにも、後継者の確保・育成はとりわけ重要な課題であり、法人間や関連組織との連携を深めながら、新規就業者を受入れるための法人の経営強化・体制づくりを行うことが必要である。

そこで、各法人の技術面や経営面の課題を一つずつ解決しながら、経営の持続・発展を目指すとともに、法人間の共通課題にも着目し連携を図りながら法人経営の発展及び新規就業者等の確保を行う。

#### 2 普及活動の内容

##### (1) 新規就業者受入れ体制の整備

新規就業者を受入れるためには、まずは法人が安定した経営を行っていることが大前提であり、各法人の課題解決を図った。

##### ア 受入れ法人の経営強化

##### (ア) 水稻新品種「にじのきらめき」の導入【(農)松屋】

(農)松屋(以下、松屋という)は、高温障害による早生品種コシヒカリの収量・品質低下を改善するため、高温耐性と収量性に優れた新品種「にじのきらめき」を下関地区では他の法人に先駆けて、令和5年より作付けを実施に向け導入支援を行った。

(kg/10a)

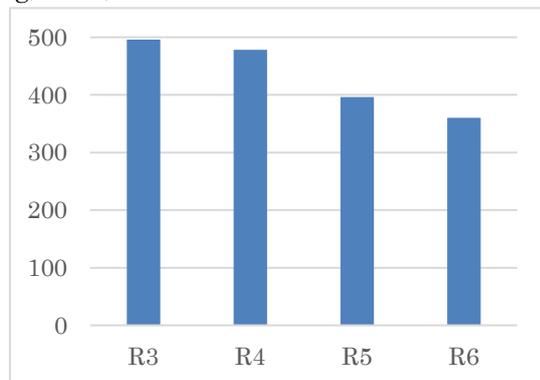


図1 コシヒカリ反収推移

(kg/10a)

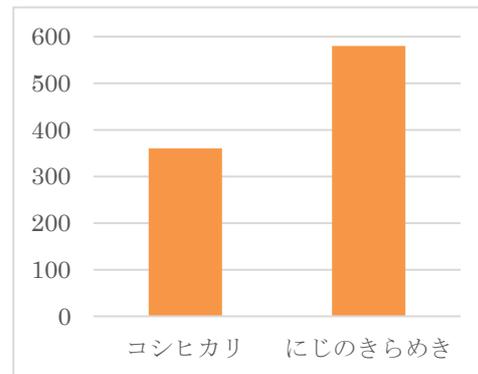


図2 コシヒカリとにじのきらめき反収比較 (R6)

栽培2年目となる今年は、下関市での生育状況のデータを蓄積し、松屋での安定生産及び他法人への導入の参考になるよう実証ほを設置し、JA営農指導員と連携しながら栽培上の留意点について情報共有を図り、適宜栽培指導を行った。

8月には法人協議会地区別研究会に位置づけた東部地区4法人合同の現地研修を実施した。現地での研修に先立ち、農林総合技術センターで品種特性・栽培上の留意点等の基礎的な知識習得を行い、実証ほでは、現地での生育状況等について情報共有や技術指導を行った。



合同研修会の様子

### (イ) 園芸品目の作業競合回避と収益性向上【(農) 清末東ファーム】

(農) 清末東ファーム(以下、清末東という)は、以前から女性組合員が要望していた施設野菜、露地野菜等年間17品目以上を栽培し、従事する組合員の月平均の延べ労働時間は1500時間以上であった。また、規格外野菜の活用に向け加工施設も整備し、イチゴジャムや漬物等の加工活動も実施している。

農業部としては、従事する組合員の高齢化や体調不良等による労働力の減少、品目間での作業競合が今後の経営に影響を及ぼすことが懸念されたため、継続性のある営農体系とするために品目毎の労働時間や収益性について組合長及び会計へ聞き取りを行った。

清末東では、作業前の簡単な打合わせは実施していたが、総会以外に定例の役員会を行っていなかったため、従事する役員及び組合員約10名を集めて反省会を実施することを提案した。反省会では品目毎のデータを示し、組合員の意向も踏まえながら作業競合を回避し、安定した経営となる品目を自らが選定できるように留意した。

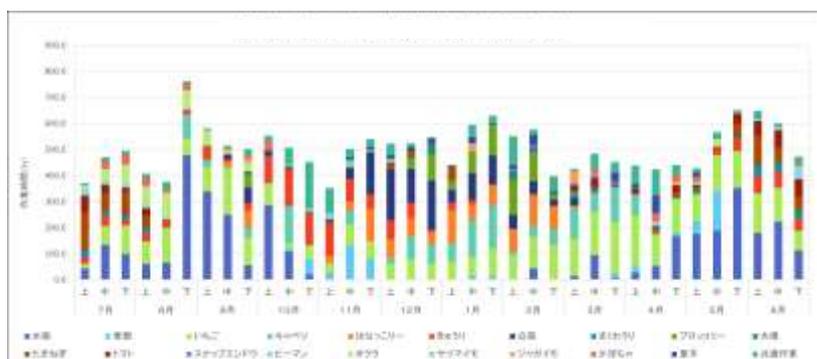


図3 清末東ファーム品目別作業時間

## イ 雇用に向けた意識醸成・理解促進と受け入れ・就業のルールづくり

### (ア) 法人への投げかけ【(農) 松屋】

松屋は令和2年4月に初めて農大卒業生1名を雇用した。当初、役員と従業員との意思疎通に苦慮し双方がやりにくさを感じていたため、普及指導員が聞き取りを実施するなど、寄り添いながら技術指導等を行った。

令和5年に新たに40代を1名雇用したため、役員も複数の従業員を活かす必要性を感じるなど意識の変化が芽生えてきたため、農業部から優良事例の提示や研修会へ複数名の役員で参加をするよう誘導したことで更なる意識変化が起こった。

役員会内で役員が従業員の立場に立って、働きやすい環境づくりを進めていくよう

法人の体制整備の必要性について粘り強く投げかけを継続したことにより、従業員へ指導する役員の役割分担の検討が行われた。同時に就業規則などの見直しを進め、昇給や夏季休暇の取得等の改正が行われた。

#### **(イ) 雇用に向けた意向確認と意識変化【(農) 清末東ファーム】**

令和6年度に清末東へ雇用意向の聞き取りを実施したところ、今後10年間程度は常時雇用を受入れる要望はなく、現在の作業体制で園芸の多品目栽培を継続する意向であった。

雇用を考えていなかった清末東が地区内で唯一正規雇用をしている松屋の従業員3名と関わる機会を作ったことや一次産業に従事したい若者がいるとの口コミにより、地区外から20代の雇用(アルバイト)を受入れ、正規従業員の雇用について前向きに検討することとなった。

### **3 普及活動の成果**

#### **(1) 新規就業者受入れ体制の整備**

##### **ア 法人の経営強化**

#### **(ア) 水稻新品種「にじのきらめき」導入【(農) 松屋】**

令和6年産のコシヒカリの反収は360kg/10aに対して、同年産のにじのきらめきは576kg/10aとなり、収量性は高く品質も1等であった。

ほ場整備の進捗状況により、作付面積の増減があるものの反収向上により法人の収益は上がった。

松屋は、実証ほから得られたデータを元に、「にじのきらめき」の栽培方法等が明確になったことから、コシヒカリからの転換について検討した結果、令和7年から松屋は、組合員に必要な販売数量以外の早生品種は、コシヒカリから「にじのきらめき」へ変更することとした。また、清末東についても、松屋の取組結果を踏まえ、令和7年から「にじのきらめき」へ変更することとなった。

#### **(イ) 園芸品目の作業競合回避と収益性向上【(農) 清末東ファーム】**

始めて行う反省会の中で、農業部から品目毎の労働時間等を提示し、今後、安定した法人経営のために必要な園芸品目について協議を行った。

17品目以上の野菜等の栽培は、1年を通じて作業があり組合員の連帯感を醸成する役割を担ってきたが、高齢化や作業者の減少により、休日もなく負担感は増していた。

話し合いができたことにより、今後、小規模の露地野菜などの転換やキャベツ等の土地利用型野菜の栽培面積の拡大を視野に、次年度の営農計画を検討することとなり、安心して営農を継続できると好意的に受け止められた。

##### **イ 雇用に向けた意識醸成・理解促進と受け入れ・就業のルールづくり**

#### **(ア) 法人への投げかけ【(農) 松屋】**

令和6年に3人目の雇用が実現し、3名の従業員に対し複数の役員が指導を行う体制が整備された。特に、大型機械作業は機械担当役員が指導することで指示も的確になり従業員も指示が明確になったことから作業をスムーズに進められるようになった。

複数の役員が従業員に関わることで個々の従業員への評価も変わり、法人内の雰囲気も良くなってきた。また、従業員3名がそれぞれ園芸品目の担当を任せられ、役員会で栽培や販売状況の報告を行う等、明るい表情で責任感をもって仕事をこなせるようになった。役員を意識改革で従業員の働きやすさを実現できることが実感された。

役員が従業員の立場に立って、働きやすい環境づくりを意識するようになり、昇給や夏季休暇の取得等、就業規則の見直しも進んだ。実際に、盆の長期休暇が実現するとともに、長期休暇中も作物に支障がでないよう水やり等を従業員内で調整するなど、従業員の自主的な取り組みも進み、双方に良い影響がでている。



3人目の入組式の様子

#### (イ) 雇用に向けた意向確認と意識変化【(農) 清末東ファーム】

研修会等での松屋の従業員との交流により、雇用について前向きに検討する意識が芽生えた。

時を同じくして、一次産業に従事したい20代3名がアルバイトに来るようになり、その内の1名を令和7年2月から正規従業員として雇用をすることとなった。

### 4 今後の普及活動に向けて

#### (1) 事業承継に向けた組織運営体制の検討【(農) 松屋】

雇用側、従事側双方の関係が少しずつ良い方向へ向かい、スムーズに動くようになった。将来的には5名の従業員を採用し、法人経営を任せたい意向がある。それに向けて、これまで以上に積極的に人材の確保・育成を行っていく前向きな姿勢が出てきた。

役員の中から、安定した経営を次世代に受け継ぐために、集落営農法人にこだわらず、株式会社石城の里ファームに視察に行くなど、新しい視点・組織についても検討していきたいとの思いが芽生えるなど事業承継に向けた検討も始まっている。

#### (2) 新規就業者受入れ体制の整備【(農) 清末東ファーム】

令和7年2月から、20代を正規従業員として雇用をするため、雇用に向けて労働条件通知書等を作成し、雇用側の受入れ体制づくりを進める。

また、安定した雇用のために収益が確保できる園芸作物の選定や組合員への従事分量配当について検討が必要である。



雇用に向けた話し合いの様子