

プロジェクト課題活動実績

課題名：集落営農法人の世代交代に向けた取組

美祢農林水産事務所農業部 チーム員：西見勝臣、芦沢宏之、秋永美津子、吉本央、
和田修、原田夏子、塩田幸恵、川野祐輔、
小野将太郎

<活動事例の要旨>

内部人材の確保、育成に対する活動では、モデル法人に3法人を設置し、法人の実情に応じた次世代の掘り起こし、候補者の技術向上対策等を支援した。

外部人材の確保、育成については、求人募集を希望する管内の法人と農大生を対象に地域法人合同説明会を初開催し、8法人が参加した。また、モデル2法人の募集・求人活動、雇用者の技術習得等の支援を行った。

1 普及活動の課題・目標

(1) 課題の背景と目的

管内では現在49の集落営農法人が活動しているが、多くの法人が設立から10年以上が経過し、役員の高齢化や次世代リーダーの人材不足という課題に直面している。

そこで、集落営農法人の円滑な世代交代に向け、モデル法人の育成と地域への波及を目的に取組む。具体的な取組として、法人組織内あるいは地域内等内部からの人材確保と構成員として育成に取り組もうとする法人に対し、掘り起こし活動、法人活動の参加誘導、円滑な世代交代に向けた継承活動の取組について支援を行う。また、外部からの人材の確保と育成に取り組もうとする法人に対しては、募集・求人活動、定着促進のための人材育成についての取組支援を行う。さらに、これら取組を行う法人をモデル法人として、取組事例について地域で研修会等を開催し、事例紹介を行うことで地域への波及を図っていく。

(2) 到達目標

目標項目	基準年 R 5 (2024. 3)	実績 R 6 (2025. 3)	目標 R 8 (2027. 3)
集落営農法人の代表者継承数	—	4	12法人
新たに新規就業者を確保した 集落営農法人数	—	2	6 法人

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

(ア) (農) KH

法人では、役員改選が行われた令和4年から担い手対策会議を設置し、次世代後継者の確保について法人内部で検討を進めており、4年度には作業従事者の実態調査を行っている。その実態調査をもとに今年度は、内部及び外部からの人材確保について検討が進められており、関係機関は法人と定期的に協議を持ちながら情報提供、助言

等を行った。

イ スムーズな世代交代のための継承活動

(ア) (農) S M

令和5年度に設立された法人の若手営農担当理事のスキルアップを目的として支援を行なった。月1回の理事会を中心に営農計画の作成、単収・収益向上に向けた課題整理、営農体制の整備等について協議した。また、JAが地域ブランド米として推進している「金のいぶき」の管理ポイントについて若手理事を指導するとともに、「ヒノヒカリ」生育調査に基づく管理情報について、この若手理事を通して情報提供を行った。

(イ) (農) F Y

次世代の若手が参画した運営体制整備のため、事業活用によるITコーディネーターのアドバイスを受けながら経営改善研修会を4回開催し、具体的な実践事項の検討を行った。また、世代交代に向けた栽培管理情報の共有化、栽培技術向上のための研修会、巡回を行い適正管理の徹底を図った。

(2) 外部人材の確保と雇用者育成

ア 募集・求人活動

(ア) 募集活動支援

5月に農大で行われた県法人協主催の合同法人説明会、8月の公社主催の新規就業ガイダンスについて、就業者確保を希望する法人への案内、支援を行った。また、管内の法人が農大生に対しガイダンスを行う「宇部美祢地域法人合同説明会」を普及協議会の主催で11月に初開催した。

(イ) (農) A G

新たな人材の確保については、法人の雇用ではなく、構成員として地域で就農してくれる人材を確保したいとの意向を確認し、5月の合同法人説明会、8月の新規就業ガイダンスの参加案内、支援を行った。また、8月のガイダンスにおいて法人の隣接集落にある父親の実家でIターン就農を志望する60代男性の相談があり、法人との面談に関係機関も同席し、今後の就農計画についてのアドバイス等を行った。

(ウ) (農) S F

新たな人材確保に向けた取組項目の一つとして、水稻・大豆の単収向上について支援した。全筆巡回による実態把握を行い、水稻では田植、雑草・病虫害防除、追肥等の栽培管理の適正化を図った。また、水管理者を対象とする研修会を開催し水管理についての重点指導を行った。大豆はオペレーターを対象に研修会を行い、雑草対策について指導するとともに播種時に立会指導を行って播種深度の改善、排水対策の徹底を図った。11月には両品目の栽培に関する課題と改善点をまとめ、法人へ提案を行った。アスパラガスでは、面積拡大を計画していることから事業活用の検討、候補地の土壌診断、栽培様式の情報提供等の支援を行なった。

イ 定着促進のための人材育成

(ア) (農) S F

常時雇用のH氏(就業6年目)の栽培技術向上のため、水稻の全筆巡回を随時行い、水管理、病虫害防除、出穂期、収穫期の予測等について指導した。また、やまぐち就農支援塾の経営スキルアップ研修を紹介し、受講の提案を行った。

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

(ア) (農) K H

法人内での検討の結果、外部から作業を依頼ができそうな候補者を1名、内部から出役時間を増やせそうな候補者2名が挙がり、候補者との協議を今後進める予定になっている。関係機関からは専従者を雇用した場合の経営試算や雇用契約についての専門家派遣等の支援を提案した。また、福祉事業所へ草刈の作業委託を一部で開始し、内部及び外部の両面から人材確保の検討が進められた。後継者候補の確保、育成に向け、さらに人材確保をしていくを含め継続して検討を行うこととしている。

イ スムーズな世代交代のための継承活動

(ア) (農) S M

若手理事が主体となって水稻の作業スケジュールをエリア別に作成し、肥料農薬の出庫状況の確認表を作成するなど、営農に係る運営の効率化が進められた。また、今年度実施した「金のいぶき」及び「ヒノヒカリ」の生育調査結果や今後の管理情報について、若手理事を通じて耕作者に情報提供されるなど、営農担当理事としての役割を発揮していた。しかし、6年産米は雑草繁茂や高温の影響による肥料切れで単収が6俵、2等中心の生産となり、品種構成の見直し、追加の除草剤散布、追肥をドローンで行うなどの対策が法人内で協議された。

新たに栽培が予定されている小麦は、基盤整備工事前のほ場管理に労力がかかっていること、法人内で栽培開始に対する意見がまとまっていないことなどから7年産の栽培は見送られた。野菜栽培については、たまねぎの試作が開始されるなど、法人の営農活動が本格化しつつある中で、若手理事をはじめ他の理事、作業従事者の協力体制も整いつつある。

(イ) (農) F Y

情報共有の場として法人事務所の環境改善が行われ、事業を活用してWiFi環境の整備、ホワイトボード、大型ディスプレイ等が導入され、具体的な情報共有の方法について検討が進められた。来年度春からの水稻作業において実践されることになっている。

栽培管理状況の共有化、栽培技術向上の研修会では、水管理と除草剤処理のポイントについて説明し、現地巡回によりほ場ごとの管理状況を整理した。これによりほ場の高低差や雑草の発生状況等ほ場によって特性、問題点があることが分かり、これらを整理してほ場単位の対策が取れるよう情報の共有化を図っていくことを提案し、前述の作業状況の共有化と併せ実践していくことになった。



(2) 外部人材の確保と雇用者育成

ア 募集・求人活動

(ア) 募集活動支援

5月の合同法人説明会は管内から3法人、8月の就業ガイダンスでは10法人の出席

があり、このうち集落営農法人は、前者で3法人すべて、後者は2法人の参加があった。

地域法人合同説明会は、5月から開催について農大担当者との打合せを開始し、具体的な実施方法について各方面と調整を行い、農大1年生16名、管内8法人の参加での開催となった。当日は、3市、参加法人によるプレゼンテーションを行った後、個別面談の時間を設けた。開催後の参加法人のアンケートでは、ほぼ期待どおり、期待を上回ったとの回答が8法人すべてからあり、高評価を得た。農大生にも概ね好評で、進路希望の調査では3名が参加法人への就業を希望している。



(イ) (農) A G

5月の合同法人説明会への出展に当たって、法人と関係機関で事前打合せを行い、法人構成員としての就農モデル、PRポイント等を確認し、資料、展示パネル等の準備支援を行った。参加後の感想として、雇用就農を志望する農大生と組合員として自営就農者を募集する法人とではミスマッチを感じたが、法人としては今後も自営就農者を募集していくとのことで、8月の就業ガイダンスにも出展を行った。この中で法人の隣接集落で就農を希望する60代男性からの相談があり、法人側の説明に対し、構成員として関わっていくことに前向きな意向が示された。その後、この候補者は農業経験がないため、就農支援塾の担い手養成研修を受講することとなり、法人との協議も行い、研修後に相互に関係を持っていくことで就農計画の作成を進めている。



(ウ) (農) S F

水稻において、ほ場全筆の生育・管理状況を整理しながら現地での指導を行ってきたが、作業が遅れがちで除草剤処理、病虫害防除、収穫等の適期作業ができていない状況がみられた。大豆においても除草剤処理で同様の状況がみられ、加えて鹿害が甚大で収穫皆無のほ場が大半を占めた。その結果、水稻の単収は405kg/10aとなり、前年度の378kgに比べやや増加したが、大きな改善とはならなかった。また、水稻、大豆作業の役割分担が明確でなく、アスパラガスの収穫調製が優先され適期作業ができていないことについて、部門別管理等の作業体制の改善を提案した。

イ 定着促進のための人材育成

(ア) (農) S F

若手雇用者のH氏に対し、水稻のほ場巡回時に同伴してもらうなどの重点指導により栽培管理技術の向上を図った。併せてオペレーターとしての育成を代表へ提案し、水稻のコンバインによる収穫作業が本格的に任されるようになった。また、経営スキルアップ研修では4講座を選択し、受講を行った。

4 今後の普及活動に向けて

本課題については、今年度を初年度として8年度まで取組む計画としている。到達目標に対する今年度の実績は、代表者が継承された法人が4法人、新規就業者を確保した法人が2法人であったが、このうち活動対象とした法人の実績には至らなかった。3年間の活動を目指数値に直結させるには時間的に厳しい面もあるが、来年度から今年度活動対象とした法人をはじめモデル法人の取組を地域へ波及させることを目的に、研修会の開催等による事例紹介を行い、地域の意識醸成を図っていくこととしている。