

プロジェクト課題活動実績

課題名：集落営農法人の連携活動による経営発展と担い手確保対策

下関農林事務所農業部 チーム員：星野智美、原田凌、梅木知佳子、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た。

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地域ぐるみで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、法人間や地域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地域ぐるみでの新規就業者等の確保を行う。

2 普及活動の内容

(1) 法人間の連携活動支援

ア 水稻新品種「にじのきらめき」の実証ほ設置と導入に向けた合同検討（4法人）

(農)M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し導入に向けて支援を行った。

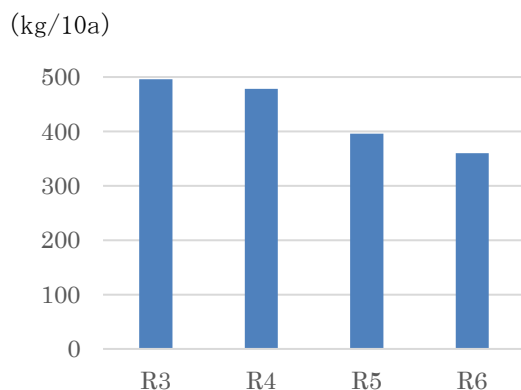


図1 コシヒカリの単収の推移推移

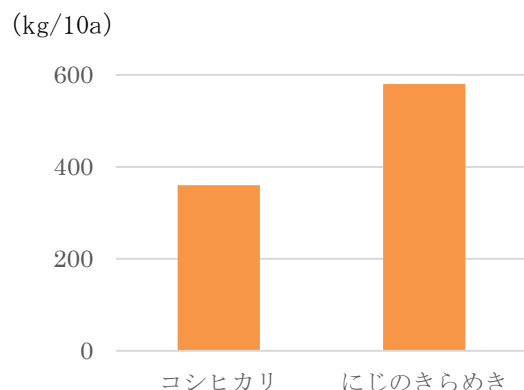


図2 コシヒカリとにじのきらめき単収比較 (R6)

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、(農)M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 堆肥散布などの作業連携の体制構築 ((農)Y、(農)M、(農)K)

現在、畜産業者から供給される堆肥を(農)Y、(農)Mが利用しており、散布状況や散布ほ場の生育状況等について、聞き取りを実施した。また、将来的に堆肥の利用拡大、他法人も含めた新たな連携づくりを進めるために、ほ場整備が進んでいる(農)Kに対して、堆肥利用の意向について聞き取りを実施した。

さらに、(農)Yでは、ほ場における水稻、大豆の生育を確認するとともに、化成肥料を減じている経費面から見た費用対効果についても調査を実施した。

(2) 新規就業者受入れ体制の整備

ア 受入れのための経営強化 ((農)Y、(農)M、(農)K)

(ア) 水稻の単収向上

今年度目標の480kg/10aを目指し、主に(農)Y、(農)Kに対し役員会等での指導に加え、時々気象状況等を踏まえ個別に対応した。特に、生育状況を確認しながら、病虫害の防除や水管理等についてきめ細やかに指導を行った。

(イ) 園芸品目の作業競合回避と収益性向上

(農)K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。

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する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。

(農)K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 (農)K 品目別作業時間

イ 就業者受入れ体制づくり（（農）M、（農）K）

（ア）雇用側の意識醸成・理解促進

（農）M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。

また、さらなる従業員の確保及び法人PRを兼ねて、農大生を対象とした「下関地域担い手組織合同説明会」への参加も促した。

（イ）受け入れ・就業のルールづくり

（農）Mでは、従業員3名の働きやすい環境づくりをすすめるため、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。

（農）Y、（農）Kに対し、労働力確保に向け雇用意向の確認を行ったが、2法人とも常時雇用を受入れる要望はなく、現在の作業体制を継続する意向であった。

（農）Kは雇用を考えていなかったが地区内で唯一正規雇用をしている（農）M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。



雇用に向けた話し合いの様子

（3）地域との連携による新規就業者受入れ体制の整備（吉田地区担い手確保協議会）

ア 年間活動の検討（地域情報の発信、募集活動等）

吉田地区担い手確保協議会は役員会を開催し、今年度の年間活動計画を作成した。

例年どおり県内の新規就業ガイダンスへ参加を決定するとともに、今年度は農大生を対象とした「下関地域担い手組織合同説明会」への参加も促した。

イ JA、まち協等との連携強化（JA各部会、まちづくり協議会等の関連組織と連携し定着に向けた就農サポート体制の強化）

吉田地区まちづくり協議会長と協議を行い、地域行事である「楽市」でのPR活動の実施について快諾された。また、次年度、担い手協とまち協が連携して新規就農者誘致に向けた体験交流会を実施する方向で協議を継続することとした。



「楽市」でのPR活動の様子

3 普及活動の成果

(1) 法人間の連携活動支援

ア 新規品目の実証ほ設置と導入に向けた合同検討（4 法人）

(ア) 水稻新品種「にじのきらめき」の導入

令和6年産のコシヒカリの単収は360 kg/10aに対して、同年産の「にじのきらめき」は576 kg/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単収向上により法人の収益は上がった。

(農)M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、(農)Mは早生品種をコシヒカリから「にじのきらめき」へ全量転換することとした。また、(農)Kについても、(農)M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) 堆肥散布などの作業連携の体制構築（(農)Y、(農)M、(農)K）

(農)Yは水稻作付前に17ha・麦作付前に10ha、(農)Mは水稻作付前に5ha投入を行い、今後も継続して投入していくこととなった。

また、(農)Yは堆肥投入のためのトラクタアタッチ（積込バケットマニア）を購入し、作業の効率化を図った。水稻や大豆の生育・収量はその他の栽培技術に関する要因もあり低収であり、堆肥投入による効果を図ることは難しかった。

(農)Kは、ほ場整備中であり、地力増進のためにも堆肥投入には前向きであるが、2トン車が通る道路が必要であるため、ほ場整備後に本格的に検討、実施していくことで合意した。

(2) 新規就業者受入れ体制の整備

ア 受入れのための経営強化（(農)Y、(農)M、(農)K）

(ア) 水稻の単収向上

今年度目標の480kg/10aを目指したが、(農)Yの平均単収は約320 kg/10a、(農)Kのコシヒカリ、ひとめぼれの平均単収は約420 kg/10aとなった。

(農)Yはほ場ごとの収量を整理し減収要因は水管理であることから、役員会で課題を整理し、水管理者への作業指示の徹底や水路等のハード面の対応について優先順位をつけて一つずつ検討することとした。

(農)Kは早生品種をコシヒカリから高温耐性と収量性に優れた「にじのきらめき」へ全量転換することとした。

(イ) 園芸品目の作業競合回避と収益性向上

(農)Kは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 就業者受入れ体制づくり（（農）M、（農）K）

（ア）雇用側の意識醸成・理解促進

（農）Mでは令和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。



3人目の入組式の様子

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。

また、農大生を対象の「下関地域担い手組織合同説明会」へ従業員も参加し、実際の就業状況も話をしながらPRを行った。

（イ）受け入れ・就業のルールづくり

（農）Mでは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。

（農）Kは研修会等での（農）M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、同時期に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。

（3）地域との連携による新規就業者受入れ体制の整備（吉田地区担い手確保協議会）

ア 呼び込み活動の支援（地域情報の発信、募集活動等）

（ア）年間活動の検討

吉田地区担い手確保協議会では、地域農業の衰退に歯止めをかけたい思いが強く、新規就農者の確保に向け、前向きに取り組む機運が高まっている。

次年度は、新規就農者の誘致に向け、作業体験等の受入れを行うために協議を継続していくこととなりました。

（イ）JA、まち協等との連携強化（JA各部会、まちづくり協議会等の関連組織と連携し定着に向けた就農サポート体制の強化）

吉田地区まちづくり協議会と連携して、地域行事である「川まつり」や「楽市」でのPR活動、誘致に向けた体験交流会の実施に向け、協議を継続することとした。

4 今後の普及活動に向けて

（1）法人間の連携活動支援

東部地区4法人の共通課題を掘り起こしながら、法人間の連携活動を進めていく。

まずは、堆肥散布作業の連携体制の構築に向け、畜産業者との協議の場づくりを進め、関係強化に向けた検討を進める。

（２）新規就業者受入れ体制の整備

（農）Mは、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、新しい視点・組織形態についても検討していきたいとの思いが芽生えたため、事業承継に向けた検討を進める。

（農）Kは、安定した持続可能な経営に向け、雇用が確保できるよう収益性の高い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を行う。また、従業員が働きやすい環境づくりの整備も進める。

（３）地域との連携による新規就業者受入れ体制の整備

吉田地区担い手確保協議会と吉田地区まちづくり協議会が連携して、下関市吉田地区への新規就農者及び移住者の受入れを進めるため、これまでの協議をもとに、具体的な取組みを実践していけるよう支援を行っていく。