

プロジェクト課題活動実績

課題名：法人間連携による地域営農の継続・強化

萩農林水産事務所農業部 チーム員：中村美子、羽嶋正恭、吉松英之、
藤山昌三、原田孝太、畑中猛、
井本竜太、桑嶋雄一郎

<活動事例の要旨>

阿武萩地域では、集落営農法人等の担い手を中心となって地域営農を支えているが、これらの法人においても人材不足や世代交代が課題となっている。

そこで、次世代につながる人材の確保・育成に向けた対策に取り組んだ。

まず、連合体萩アグリ㈱では、法人間連携協議の伴走支援を行い、次年度から構成法人が参加する人材確保活動の実施が決定した。

また、重点支援2法人に対しては、経営品目に関する課題とその解決に向けた指導を行い、法人の経営安定と組織の育成を図った。

さらに、連合体アグリネットささなみの構成法人Bでは、農外企業とのマッチング支援を実施し、事業承継に向けて次年度から法人Bでの農外企業の現地研修の受け入れが決定した。

加えて、法人就業者等を対象に、法人間連携による普通作の基礎技術を実施するなどし、若い担い手の資質向上を図った。

1 普及活動の課題・目標

阿武萩地域では、集落営農法人等の担い手を中心となって地域営農の維持に貢献してきた。

しかし、法人構成員の高齢化や減少が進み、運営が困難となる法人が増加し、地域営農の維持に支障をきたしている地域もみられる。また雇用等による人材確保を進めるためには法人の経営安定が重要である。

そのため、このプロジェクトでは関係機関と連携し、①集落営農法人連合体の育成及び法人間連携の強化、②集落営農法人等の経営安定、③法人等の事業承継の促進と次世代人材の確保・育成に取り組んだ。

2 普及活動の内容

(1) 集落営農法人連合体の育成及び法人間連携の強化

ア 法人間連携の強化に向けた体制整備

連合体萩アグリ㈱では、構成法人Aの解散を契機に、法人間連携等を協議するための「特別委員会」を設置し、伴走支援を行った。

特別委員会では各構成法人の資源点検（ヒト、モノ、トチ、経営状況）による実態把握等の情報共有を図った。

その後、本年度の協議目標を設定し、タイムテーブルを整理しながら、具体的な協議を進めた。

また、活発な協議に誘導するため、各構成法人から発言を促した。

さらに、特別委員会の協議結果を連合体萩アグリ㈱全体の協議を行うPT会議で共有し、次年度からの具体的な取組方針の決定につなげた。

イ 連合体の運営支援、連携事業の取組検討

連合体アグリネットささなみでは、運営協議会を2回開催し、連合体での研修受入や収益性の高い品目の導入等と呼びかけた。

連合体アグリネットワーク阿武では、構成法人Cの運営状況を確認し、構成法人Dへの管理ほ場移管について関係機関と調整を行った。

(2) 集落営農法人等の経営安定

ア 重点支援法人の育成（法人E）

水稻の単収が伸び悩んでいる法人Eを対象に、作付計画の提案や栽培管理指導を行った。また、単収向上を目的とした飼料用米の肥料試験、畦畔の除草労力軽減に向けた除草剤試験を設置した。

イ 重点支援法人の育成（法人F）

基盤整備後にキウイフルーツ生産に取り組む法人Fに対して、組織育成を図るために理事会の運営支援を行なった。

また、農村整備部と連携し、理事会に対し、基盤整備に係るほ場づくりや、計画的な定植作業等の提案を行った。

さらに、新規導入品種「東京ゴールド」の栽培マニュアル作成に向けて、生育調査を行い、当地域における品種特性のデータを収集した。

(3) 法人等の事業承継の促進と次世代人材の確保・育成

ア 法人の事業承継への機運づくり

阿武萩地域の法人連携協議会主催で、若い就業者が活躍している法人等への視察研修を行った。

また、法人内での人材確保に係る協議への誘導と人材不足の実態把握を目的としたアンケート調査を実施した。

さらに早期に人材確保を希望する法人に対しては、ヒアリングで求人活動等の情報提供を行った。

視察研修参加法人やアンケート調査結果から、「人材確保の手法を学びたい」との要望を把握し、「人材確保に関する研修会」を開催した。

イ 法人後継者などの人材確保・育成

萩市内の農外企業から農業参入の相談があり、市との情報交換会や地区幹事会で対応協議や情報共有を行った。

事業承継先を見つけないとの意向がある法人B（連合体アグリネットささなみの構成法人）とのマッチングを市に提案し、面談を実施した。

また、農業大学校からの就業促進に向け、農大1年生を対象にした阿武萩地域の現地見学会を開催するとともに、土地利用学科生や研修生を対象に、管内法人での大豆収穫作業演習を実施した。

さらに、中堅レベルの法人就業者等を関係機関と選出し、中小企業診断士を講師とした農業経営に関する研修を2回行った。

ウ 法人間交流による人材育成

法人就業者等を対象に水稻基礎研修を4回開催した。

座学に加え、参加法人のほ場巡回、肥料試験や除草剤試験の説明などを企画するとともに、最終回には交流会を開催した。

また、水稻栽培への理解促進を図るため、若手法人就業者に対し、水稻生育調査への参加に係る意向調査を実施し、希望者と生育調査を実施

した。

3 普及活動の成果

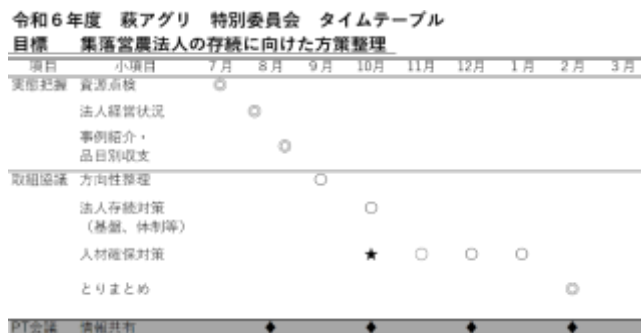
(1) 集落営農法人連合体の育成及び法人間連携の強化

ア 法人間連携の強化に向けた体制整備

特別委員会での協議を通じて、連合体萩アグリ(株)の構成法人の実態や人材不足が確認されるとともに、構成法人間での作業支援が困難であることが共通認識された。

そこで、人材確保対策を重点的に協議した結果、次年度から人材確保活動に取り組むことが決定した。

具体的には、道の駅のイベントに参加し、地域・法人の知名度を高め、農業体験や研修を通じた求人募集の展開を図ることとなった。



(タイムテーブル)



(協議風景)

イ 連合体の運営支援、連携事業の取組検討

連合体アグリネットささなみでは、運営協議会で作業支援を含めた協議を進めていくことや農外企業の現地研修支援の同意が得られた。

連合体アグリネットワーク阿武では、構成法人間での管理は場の移管に向けた模索が始まった。

(2) 集落営農法人等の経営安定

ア 重点支援法人の育成(法人E)

飼料用米の肥料試験、畦畔の除草労力軽減に向けた除草剤試験の結果を法人と確認した。

次年度の飼料用米の施肥については、試験結果を参考にに取り組む意向を示された。

また、畦畔管理については、除草剤活用に前向きな反応を示された。



(法人E 除草剤試験)

イ 重点支援法人の育成(法人F)

理事自らが理事会を定期開催し、議案の提案・協議を行うよう誘導した結果、自主的に協議・進行ができるようになった。

また、今年度分の苗木定植を行い、栽培を開始したことで、理事等の法人運営に向けた意識が高まった。

新規導入品種「東京ゴールド」の調査では、摘心は果実肥大効果があることや、収穫適



(法人F 理事会)

期の遅れは貯蔵期間が短くなり、早期の品質低下につながることを確認した。

さらに、整備ほ場で適期収穫時期判断に向けたデータを収集した。

(3) 法人等の事業承継の促進と次世代人材の確保・育成

ア 法人の事業承継への機運づくり

先進地視察に7法人が参加し、研修先で若手就業者等と活発な情報交換が行われた。

参加者からは「人材確保・育成に関すること」や「事業承継に関すること」が大変参考になったなどの意見があった。

また、人材確保に関するアンケート調査（回収率6割）では、「本年度中、または次年度中に人材を確保したい」と回答する法人が多く、雇用を躊躇する要因は、「雇用労賃の確保」が最も多かった。

さらに、早期に人材確保を希望していた法人Gでは、ヒアリング対応後、求人活動を実施され、県外移住者の採用に至った。

なお、「人材確保に関する研修会」には15法人等が参加し、人材確保に対する関心の高さが確認できた。



(先進地視察)

イ 法人後継者などの人材確保・育成

法人Bと農外企業の面談では、農外企業の意欲が評価され、次年度から法人Bが農外企業の現地研修を受け入れることが決まり、事業承継の動きにつながった。

農大1年生を対象とした阿武菰地域の現地見学会へは学生21名が参加し、大豆収穫作業演習へは土地利用学科生及び研修生13名が参加した。

中堅の法人就業者等を対象に、2回開催した農業経営研修には、のべ11名が参加し、参加者の農業経営に対する理解が深まるとともに、経営参画に向けた前向きな意見が得られた。

ウ 法人間交流による人材育成

法人就業者等を対象にした水稻基礎研修では、毎回11名程度が参加し、交流会には13名が参加し、参加者の間で積極的な情報交換が行われた。

水稻生育調査へは、法人Hから若手就業者1名が参加し、調査を通じて水稻栽培管理への理解促進が図られた。

4 今後の普及活動に向けて

(1) 法人連合体菰アグリ(株)

構成法人のイベント参加による人材確保活動をフォローアップする。

(2) 法人連合体アグリネットささなみ

農外企業の現地研修支援や地域での受け入れ体制に係る協議を支援する。

(3) 法人連合体アグリネットワーク阿武

構成法人間での管理ほ場移管に係る調整を関係機関と連携して進める。

(4) 重点支援法人

水稻生産法人は、新たに法人BとDを対象とし、重点的に栽培指導を行う。

キウイフルーツ生産法人Fは、営農計画の具現化に向け、計画策定や実行を伴走支援する。

（５）法人等後継者の育成・確保

先進地視察等により法人の事業承継に係る機運醸成を図る。

また、法人後継者を対象とした基礎研修では、研修対象者のレベルに応じた指導を工夫し、研修効果を高める。