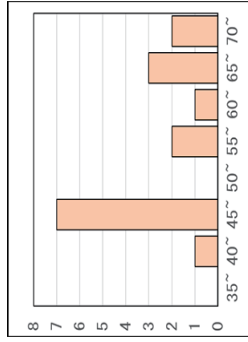


周南市須金地区の果樹産地における園地継承支援【R5】

【周南市須金地域】(周南市)

【地域の現状・課題】

- 昭和10年代にナシ、昭和30年代にブドウ栽培を開始
- 昭和40年代に観光果樹園の経営が本格化
- 昭和50年代に生産団地整備、生産組合設立
- 16戸23haの果樹産地、50年以上に渡り産地規模を維持
- 高齢化により、廃園、産地規模縮小、観光果樹産地としての認知度低下の懸念が増大

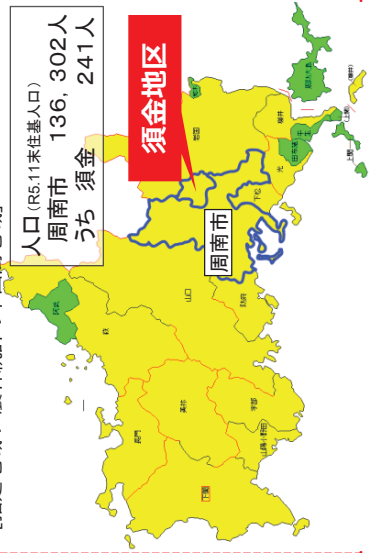


園主の年齢別の人数 (R4.4)

【地域の位置】

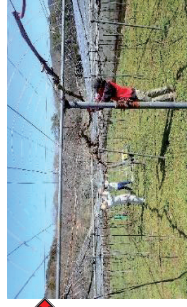
【周南市須金地域】(周南市)

[指定地域：農林統計の中山間地域]



中山間地農業リソース推進事業

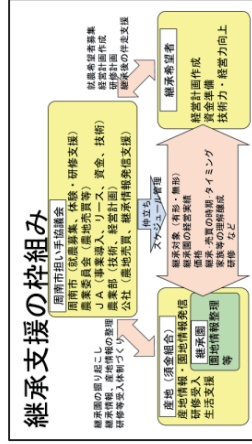
- 方針の検討
継承支援の方向性を支援機関で合意
- 継承意向の確認
生産組合、継承候補園主の意向確認
- 継承情報等の収集・発信
継承資産の情報、産地情報等をHPで発信
- 継承候補園の園地改良
- 継承支援の項目や枠組みの整理
- 継承支援の実践



事業完了後の展開

実証事業の成果を活用した取組

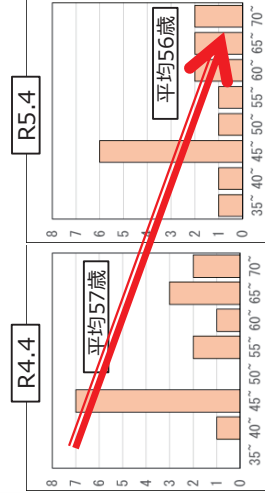
- 継承情報の収集、就農希望者の募集
 - 情報の更新、就農希望者の募集
 - 関係機関の連携、仲立ち
- 研修体制づくり (技術支援)
 - 産地全体での研修支援
- 産地全体の経営基盤の強化
 - 継承の前提である儲かる経営の実現



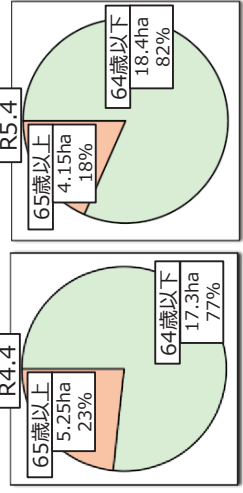
事業の効果

- 産地規模の維持 (継承の実現・園主の若返り)
- 継承情報や産地情報の整理・発信
- 継承活動が生産組合の活動として実践
- 継承支援の留意事項を整理、継承支援の枠組みを整理
- 売買価格に対する考え方を整理

● 継承の実現、園主の若返り



● 64歳以下の園主の面積が増加



◆優良事例

課題名：周南市須金地区の果樹産地における園地継承支援【R5】

農林(水産)事務所名：周南農林水産事務所

＜活動事例の要旨＞

周南市須金地区では16戸がブドウ・ナシを23haで栽培している。産地規模は50年以上に渡って維持されているが、高齢化の進展により、廃園や産地規模の縮小に加えて観光果樹産地としての認知度の低下が懸念されている。

このため、産地規模の維持を目標に、過去の園地継承の問題点を踏まえながら園地継承活動の定着に取り組んだ。

廃園の危機にあった1園で継承が成立したほか、継承候補園の資産情報の整理や情報発信を行うなど、産地の維持や園地継承活動が始まった。

1 活動の課題・目標

周南市須金地区では昭和10年代にナシ栽培が始まり、昭和30年代にはブドウ栽培が始まった。昭和40年代からは観光果樹園の経営が本格化し、昭和50年代には生産団地が整備され生産組合（現：須金ぶどう梨生産組合）が設立された。親族や第三者による園地継承などを経て50年以上に渡って産地規模が維持されている。

現在は16戸23haの産地だが、園主の年代(図1)を見ると高齢の園主もあり、対策を講じなければ、廃園や産地規模の縮小に加えて観光果樹産地としての認知度の低下が懸念されている。

このため、産地規模の維持を目標に、過去の園地継承の問題点を踏まえながら園地継承活動の定着に取り組んだ。

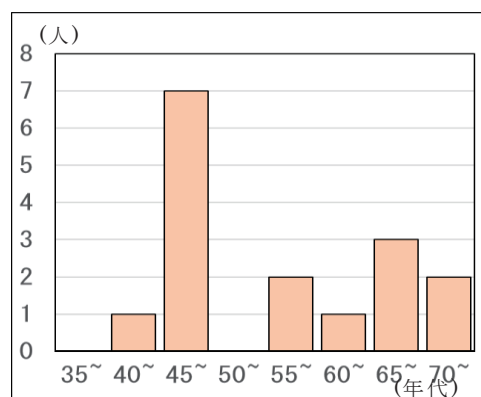


図1 園主の年代別の人数 (R4.4.1)

2 活動の内容

(1) 方針の検討

県事業（やまぐち「農の継活」スタートアップ推進事業）を活用した第三者への継承支援に取り組んだ。

須金地区では、平成14年度に1件、平成21年度から29年度にかけて5件の継承があった。このため活動に先立ち、関係機関（農業部・周南市・やまぐち農林振興公社・農業振興課）で協議し、過去の継承事例の問題点（表1）と、今回の継承支援の方向性（表2）について共通認識を持った。

表 1 過去の継承での問題点

- ①継承資産が不明確だった。
- ②継承金額が途中で変更された。
- ③移譲園での研修では、繁忙期は指導が少なく草刈等の労務提供が中心だった。

表 2 取組方向性

- ①継承資産の明確化、資産価値の評価等に取り組む
- ②金額は第三者の評価（基準等）が必要。
- ③栽培研修の前には合意書を作成する。
研修中の園地管理の責任等を明確化する。
関係機関による研修計画や研修状況確認の体制づくりをする。複数の園で研修できる体制を検討する。
- ④その他
生産組合の取組として位置付けてもらう。
→過去の継承は個々の農園での対応になりがちだったが、組合（産地）としての取組に発展することを目指す。
産地紹介や栽培管理技術のデジタル化に取り組む。
→継承者だけでなく、従業員・パート職員の技術向上にも有用である。

（２）継承意向の確認

継承支援に先立ち生産組合と継承を検討中の園主の意向を確認した。継承に関する諸活動を組合の活動として位置づけてもらうことを目的に組合に提案した。（図 2）

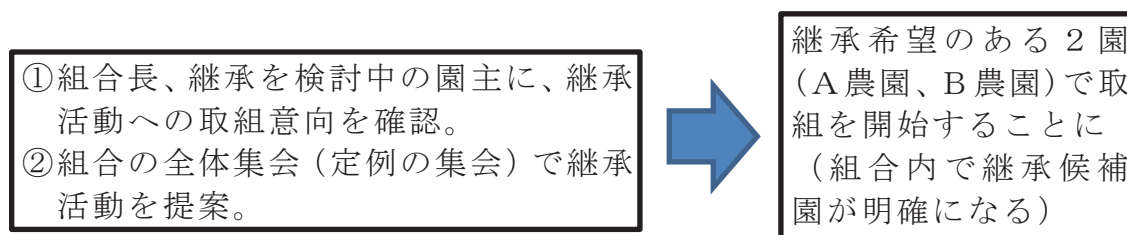


図 2 生産組合・園主の意向確認、提案

（３）継承情報等の収集・発信

「農の継活」事業は、就農希望者に対する継承園の情報（継承情報）の発信に加えて、多様な情報を発信する体制を構築することが特徴である。

そこで、「農の継活」事業の実施主体である公社とともに園主・組合（組合長）への聞き取り等により各種情報を収集し、公社HP等で公開した。（図 3）

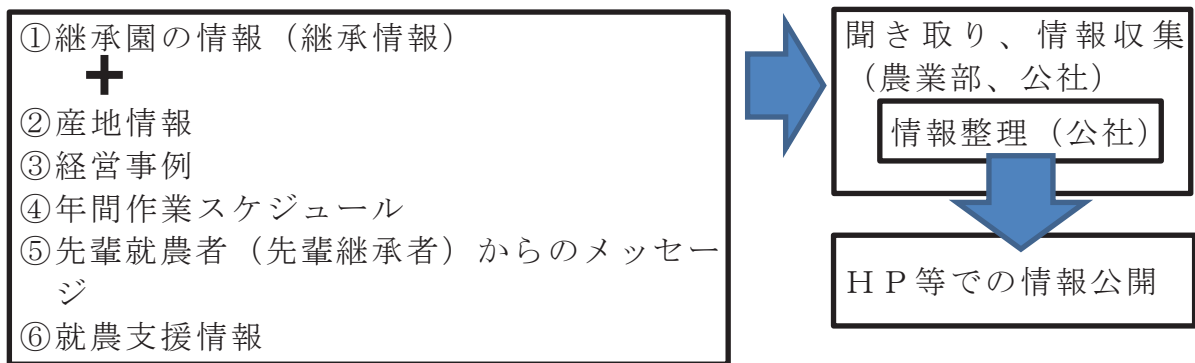


図3 情報収集から公開までの流れ

（４）継承候補園の園地改良

継承候補園の一つ（Ｂ農園）で、将来の継承を見越して令和４年度の事業（果樹経）を活用したブドウの新植・改植（2200㎡35本）を提案し、計画作成について協議・支援した。

また、「農の継活」事業のメニューであり、継承後を見据えて園地の価値を維持・向上させる園地改良実証（適合化実証）にも取り組んだ。棚の長寿命化・強化（Ｂ農園）、トンネルメッシュの改良による長寿命化（Ｃ農園 写真）に取り組むこととなり、設計や経費試算などを支援した。



写真 トンネルメッシュの長寿命化

（５）継承支援の項目や枠組みの整理

須金地区の先輩継承者から「関係機関は中立での対応が必要。事前にマニュアルや事例を研究したうえで継承支援にあたってほしい」等の指摘もあり、基礎的な支援事項やノウハウの整理が必要であった。

前回や今回の継承支援活動による経験の蓄積に加えて、より体系的なノウハウ等の整理・蓄積を目的に、外部の専門家等から学ぶ機会として、ＪＡ山口中央会が開催する「事業承継の実践に向けた人材育成研修会（全３回）」に参加した。

研修の内容は、「継承の流れ、継承の心得、継承事例から学ぶ、移譲者の掘り起こし、関係機関の連携や分担のあり方」などであり、継承支援の留意事項や枠組みを整理した。

（６）継承支援の実践

当初は数年先の継承を想定した普及活動を実施していたが、急遽園主が体調不良となった園（Ｃ農園）が発生したことから、就農相談中の就農希望者とのマッチングを画策した。組合側からの働き掛けも追い風となり、令和４年１１月から本格的に仲立ち（継承支援）を始めた。

就農希望者は、須金や他県での研修等を経て須金の農園で雇用中であり、栽培に関する基本的な知識・技能があったため、継承に絞った支援を行った。

今回の支援で留意した事項は（表３）のとおりで、１１月までの継承支援活動による蓄積中のノウハウではあったが、早速役立てることができた。

表 3 C 農園の継承支援で留意した事項

- ・ 継承する物件の明確化
- ・ 青申の書類（過去 3 年分）の入手
 - 青申の書類を参考にした売買価格の検討
 - 青申の書類に基づいた就農計画の作成 ・ ・ ・（通常の就農支援）
 - 醸造用ブドウ栽培の導入先送りを提案 ・ ・ ・（通常の就農支援）
- ・ 園主の配偶者の意向確認
 - 顧客対応の継続の依頼
- ・ 他出した子（息子、娘）の理解促進（W e b 協議の開催・同席）
- ・ 資金調達 ・ ・ ・（通常の就農支援）

3 活動の成果

（１）産地規模の維持

- ① 1 農園（C 農園）で継承が実現し、令和 5 年 4 月から新園主による経営が始まった。
 - ・ 継承情報の整理等に取り組む中で急遽発生した継承支援活動だったが、移譲希望者と継承希望者の適切な仲立ちができ、産地規模の維持（継承の実現、園主の若返り）につながった。

（２）園地継承活動の定着

- ② 継承希望園（A 農園、B 農園）の継承情報や産地情報が整理され、発信された。
 - ・ 前回の継承活動の反省を踏まえた活動と、「農の継活」事業を活用した多様な情報整理・発信により、継承情報と産地情報等が網羅的に整理・発信された。
- ③ 継承活動が組合の活動として位置づけられ、実践された。
 - ・ 継承支援活動を組合に事前提案したことやその後の情報提供等によって、組合員の関心が高まり、継承活動を組合全体で取り組む認識が生まれ、情報発信への協力が得られた。
 - ・ 継承を見越した園地整備が実践され、園地の継続的な維持管理の必要性について、組合員の理解促進につながった。
 - ・ 急遽発生した継承案件に対しても組合の働き掛けがあった。
- ④ 継承支援の留意事項（表 4）と、継承支援の枠組み（図 4）が整理された。

表 4 継承支援の留意事項

- | | |
|--------|-----------------------------|
| （園主側） | ・ 継承の意思確認、継承資産等の明確化（複数回の確認） |
| | ・ 家族の意向確認、理解促進 |
| （継承者側） | ・ 継承園の経営実態の把握 |
| | ・ 就農計画の作成 |
| | ・ 資金確保 |
| | ・ 栽培技術力の確保（就農準備研修） |
| （関係機関） | ・ 園主と継承者の仲立ち、意思疎通 |

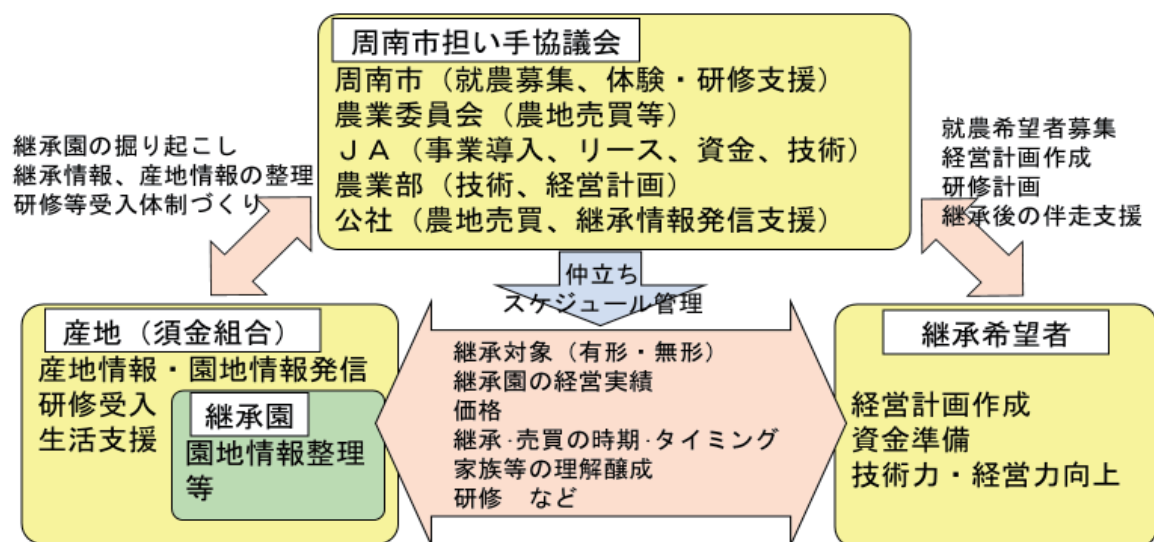


図4 継承支援の枠組み

⑤売買価格に対する一定の考え方を整理した（表5）

表5 売買価格に対する考え方の例

- ・青申書類の減価償却資産一覧で、資産の残存価格を確認する。
- ・青申書類の所得等で、農園（経営体）の価値（稼ぐ力、能力）を確認する。
- ・青申の所得の「3倍程度」が売買価格として目安となる。

4 今後の活動に向けて

（1）継承情報の収集、就農希望者の募集

- ・円滑な園地継承を進めるためには、継承情報と就農希望者のマッチングが必要である。今回収集した継承情報を定期的に更新するとともに、就農希望者を継続して募集する必要がある。
- ・現在須金の農園で勤務中の人々が継承での就農を希望しており、A農園との間で情報交換を始めている。両者の話合いの状況を把握しながら、関係機関とともに適切な仲立ちをしていく。

（2）研修体制づくり（技術力向上支援）

- ・今回は栽培技術力の向上に向けた事前研修に関する普及活動が無かった。過去の継承事例では、特定の園で事前研修を実施することが多かったが、産地全体での研修体制については今後の検討事項である。

（3）産地・各農園の経営基盤の強化

- ・須金産地は、比較的高い収益性を有しており経営基盤は健全である。産地に対する普及活動（表6）や、直売・観光を中心とした販売スタイルがこの背景にあり、円滑な継承の基礎となっている。経営基盤の強化に向けた従来の普及活動を継続しながら、継承支援に取り組むことが大切である。

表 6 農業部の主な普及活動

- ・ 生育情報等、各種情報の提供
組合定例会、L I N E の活用
- ・ 各種調査
生育調査、病虫害調査、気温調査（生育の早晚判定）、スマート農機実演
園地別課題調査・改善策提案
- ・ 労力確保支援
ぶどう・なしメイトの発掘、アグポン活用、人材派遣会社活用
宿泊場所の確保
- ・ ステキ女子支援、直売施設の改善支援
- ・ 就農ガイダンス参加支援

美祢地域における麦産地の継続に向けた取組【R5】

【美祢地域】(美祢市)

【地域の現状・課題】

○美祢地域では、冬場の土地利用型作物として裸麦が栽培されており、集落営農法人の経営上重要な品目として位置づけられている。

○しかし、近年の生産量が需要量を上回る状況により、県内の裸麦は生産調整が行われ、美祢地域でも令和4年産の生産面積が前年の7割程度に制限されるなど、厳しい状況となっている。

○そこで、麦の栽培面積を維持し、集落営農法人の経営を安定させるために

①麦種転換

②裸麦の需要拡大に取り組んだ。



美祢市の裸麦

【地域の位置】

【美祢地域】(美祢市)

〔指定地域：特定農山村、振興山村、過疎等〕



美祢市

中山間地農業ルネサンス推進事業

【麦産地の生産振興に向けた支援】

○麦種転換

JAと連携し、令和3年から令和4年にかけて、栽培地域の選定、実証ほの設置及び栽培マニュアル作成、出荷体制構築に取り組んだ。さらに、令和4年から令和5年の収穫までに新規栽培法人の指導（混生対策、適期収穫等）に取り組み、令和5年産は、小麦27.5haの作付けが行われ、目標数量である60tを達成することができた。



播種前講習会の様子

○裸麦の需要拡大

令和2年度末から、美祢市、JA、農業部で「美祢市裸麦需要拡大プロジェクト」を立ち上げ、地元加工者や農業高校による裸麦商品の開発やP Rイベント、学校給食への活用促進を行うことで、美祢地域での裸麦の認知度向上と活用場面の拡大を図ることができた。



山口農業高校と連携した販売実習の様子

事業完了後の展開

実証事業の成果を活用した取組

○今後は麦の生産動向に柔軟に対応でき、かつ生産者への負担を減らすため、①混生対策の見直し②美祢地域内で乾燥調整ができる体制づくり③2麦種の生産配分について関係機関で引き続き連携し支援していきたい。

○県内最大の産地である美祢地域の裸麦について、美祢市民の食卓や観光地、飲食店等での活用促進を行い、将来的には県内の裸麦の需要拡大につなげていく。

○関係機関で連携し、麦産地の継続、法人の経営安定に向けて支援していく。

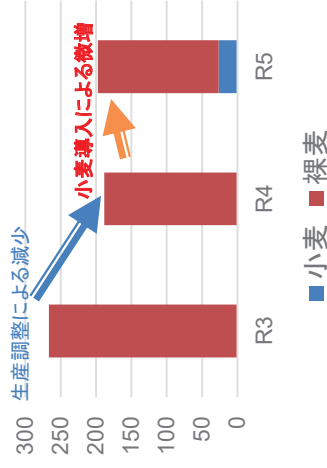


裸麦粒

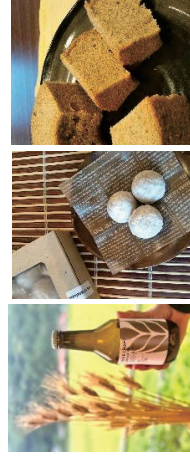
裸麦粉

事業の効果

○小麦栽培の導入による産地の維持
＜美祢地域における麦の契約面積＞



○裸麦を使った新商品の開発



はだか麦エール ポルポロン シフォンケーキ

○新たな需要の拡大の例(学校給食)



提供された裸麦（裸麦粉かりかり揚げ、麦ご飯）

◆優良事例

課題名：美祢地域における麦産地の継続に向けた取組【R5】

農林(水産)事務所名：美祢農林水産事務所

<活動事例の要旨>

美祢地域は県内最大の裸麦産地であるが、近年の豊作傾向や消費の低迷により供給が需要を上回る形となり、令和3年産からは栽培面積を抑制せざるを得ない状況となった。そこで麦の栽培面積を維持し、集落営農法人の経営を安定させるため、麦種転換と裸麦の需要拡大に取り組んだ。

麦種転換では、JAと共に小麦「ふくさやか」について、令和3年から令和4年にかけて、栽培地域の選定、実証ほの設置及び栽培マニュアル作成、出荷体制構築に取り組んだ。さらに、令和4年から令和5年の収穫までは、新規栽培法人の指導（混生対策、適期収穫等）に取り組み、令和5年産で小麦27.5haの作付けが行われ、目標数量である60tを達成することができた。

裸麦の需要拡大については、令和2年度末から、美祢市、JA、農業部で「美祢市裸麦需要拡大プロジェクト」を立ち上げ、地元加工業者や農業高校による裸麦商品の開発やPRイベント、学校給食への活用促進を行うことで、美祢地域での裸麦の認知度向上と活用場面の拡大を図ることができた。

1 活動の課題・目標

美祢地域では、冬場の土地利用型作物として裸麦が栽培されており、集落営農法人の経営上重要な品目として位置づけられている。しかし近年の生産量が需要量を上回ることから県域で生産調整が行われ、美祢地域でも令和4年産の生産面積が前年の7割程度に制限されるなど、厳しい状況となっている。

この現状を受け、麦の栽培面積を維持するため、美祢地域の一部で裸麦から小麦「ふくさやか」への麦種転換を行うこととなり、令和5年産(令和4年11月播種)の生産配分が60tに決定した。これにより令和5年産から裸麦と小麦の2麦種を栽培・出荷することとなったため、美祢地域での小麦の安定生産に加え、地域外での円滑な乾燥調製や生産者への配分をどのように行うかが課題となっていた。

そこで、小麦の導入による集落営農法人の経営安定を目指し、JAと連携し、令和3年から令和4年にかけて、栽培地域の選定、実証ほの設置及び栽培暦の作成、出荷体制構築に取り組んだ。さらにその活動成果を基にし、栽培法人に対し令和5年産小麦の栽培から乾燥施設へのお荷までの伴走支援（混生対策、適期栽培など）に取り組んだ。

また、主力である裸麦は小麦に比べ認知度が低く、消費方法も限られていることから、裸麦の需要拡大に向け、美祢市を主体にJA、農業部で「美祢市裸麦需要拡大プロジェクト」を立ち上げ、美祢市内における認知度向上と新たな需要の創造を目指した。

2 活動の内容

(1) 麦種転換に関する活動

① 小麦出荷体制の整備

生産配分が60tとなった小麦の乾燥調製および出荷については、美祢地域内

での実施は施設上困難であったため、近隣地域であり「ふくさやか」の主産地である下関での施設利用を検討するため、関係機関による協議の場を設け連携を支援した。

美祢地域での荷受け方法及び他地区への運搬費用について、経費負担等を明確にし、できるだけ生産者の負担を軽減するようＪＡ美祢統括本部に提案した。

② 令和５年産小麦生産者の選定

麦生産における技術レベルや作業状況、他の作物の栽培状況などを整理し、ＪＡと協議することで生産地区を選定した。その後、美祢地域の麦生産者を対象とした説明会を開催し、令和５年産の小麦生産体制について提案した。

令和５年産の生産者については、昨年までの麦生産実績を踏まえて候補となる生産者を提案し、その選定と合意形成を支援した。

③ 試験栽培ほ場の設置による栽培技術の確立

美東地区の（農）徳坂に、令和４年産の試験栽培ほ場を設置した（令和３年１１月播種、30a）。これにより美東地区における小麦の生育状況や収量、前作が裸麦の場合の生育などについて確認を行った（図１）。



図１ 試験栽培ほ場の様子(左：R4年４月中旬、右：同６月上旬)

また乾燥調製及び出荷を行うＪＡ下関統括本部管内の栽培実績や栽培暦をもとに目標単収を 280kg/10a とし、試験栽培ほ場の結果をもとに美祢地域版の栽培暦を作成した。

④ 栽培開始に向けた技術指導の徹底

令和５年産小麦の生産が決まった６法人に対し、試験栽培ほ場説明会を開催し、生育状況や栽培のポイントについて説明を行った。栽培開始前には播種前講習会を開催し作成した栽培暦に基づいて説明を行い、特に試験栽培ほ場で問題となっていた混生対策については、重点的に指導を行った（図２）。



図２ 播種前講習会の様子

また播種前には、混生対策として湛水管理の実施状況を確認した。湛水管理が実施できなかった生産者に対しては茎葉処理剤の散布を提案し、混生状況を分かりやすくすることで生産者の抜取作業の軽減を図った。

⑤ 適正栽培と適期収穫に向けた支援

適正栽培に向けてＪＡと月１回のほ場巡回を行い、その結果をもとに栽培管理情報を発行し、生育情報や作業適期について周知を図った。また生育期には現地講習会を開催し、生育の目合わせを行った。

成熟期前に前作の裸麦が混生しているほ場についてはＪＡ及び法人と抜取作業を実施し収穫物の混入対策を支援した。

また今回初めての小麦収穫作業となることから、収穫前現地講習会を実施し、収穫適期や水分量の確認方法について裸麦との違いや注意点などを詳しく説明し、適期収穫ができるよう指導を行った。

（２）裸麦の需要拡大に関する活動

① 活動の体制と進め方

美祢市、ＪＡ担当者と現状や課題等を協議し、裸麦の認知度向上と新たな需要の創造を目標に、３者で連携し進めることが合意され、令和２年度末に、美祢市をリーダーとし、「美祢市裸麦需要拡大プロジェクト」を立ち上げた。この会議では、意見が出やすいよう担当者レベルで行い、裸麦の活用について意見を出し合った。また令和５年度からは、毎月会議の場を設置し定期的な情報交換を行った（図３）。



図３ プロジェクト会議の様子

② 新たな需要拡大

裸麦を使った商品開発について関心の高いと見込まれる対象者をプロジェクト内で協議して選定し、市内の菓子製造者などを中心に活用方法の考案を依頼した。また依頼の際には裸麦の特性を説明し、試作品用の原料を提供するなど、従来の活用方法以外の新たな需要拡大につながるよう工夫した。

また、より科学のおよび学術的な面を理解した上での効率的な利用に繋げるため、農研機構を講師に裸麦の機能や加工特性の紹介、料理研究家等による加工実習の研修会（オンライン）を開催した。

さらに市内小学校の栄養士を対象に、生産者を交えた現地講習会を実施し、生産の背景や栽培状況を説明することで学校給食における利用の取組拡大を目指した（図４）。



図４ 栄養士への現地講習会の様子

③ 認知度の向上に向けた取組

裸麦の新たな活用法として考案された新商品については、裸麦の紹介と併せて販売を支援した。また地域内外での知名度向上のため、山口農業高校と連携し、販売実習に関わる支援を行った（図５）。

さらにＪＡや美祢市と連携し、それぞれが主催するイベントでの裸麦の活用を促した。



図５ 山口農業高校と連携した販売実習の様子

3 活動の成果

(1) 麦種転換に関する活動

① 小麦出荷体制の整備

J A山口県(本所、下関統括本部及び美祢統括本部)並びに農業振興課と協議し、J A山口県菊川カントリーエレベーターに乾燥調製を委託することで合意を得た。美祢地域内での荷受けについては、円滑な出荷を行うため美東ライスセンターで一度荷受けし、運搬をJAが実施した。また、運搬費用は生産者に新たな負担を増やさないことで合意できた。これにより、美祢地域内で生産した小麦を確実に出荷できる体制を整えることができた。また令和4年5月に両統括本部に出荷ルールについての再確認を働きかけ、さらに同6月に試験栽培ほ場に下関統括本部の担当者を招き、生育や雑草の状況を確認した。これらの取組により、試験栽培ほ場の収穫物は、菊川カントリーエレベーターでの乾燥調製に支障がないことが確認された。

② 令和5年産小麦生産者の選定

小麦の収穫と大豆の播種は同時期であり作業が競合するため、J Aと協議し、大豆の生産者が少ない美東地区を栽培候補地として選定した。また令和4年2月に美祢地域の麦生産者に対して小麦の取組を説明し、合意を得た。さらに令和5年産生産者については、

J Aから各法人の意向確認を行い、6法人が取り組み、目標である27haの作付面積を確定することかできた。

③ 試験栽培ほ場の設置による栽培技術の確立

試験栽培ほ場での収量は411kg/10a、品質は1等Aランクとなり、目標単収品質を達成することができた。また、この結果により法人の栽培意欲が高まったと感じられた。

しかし、収穫前のほ場を確認したところ、前作が裸麦の場合、漏生株として混生する可能性が高いことがわかった(図6)。



図6 小麦試験ほ場で混生している裸麦

④ 栽培開始に向けた技術指導の徹底

令和4年6月に実施した試験栽培ほ場での現地説明会では、実際に小麦を見てもらい説明することで、裸麦との違いを明確に理解してもらうことができた。

しかし、裸麦の混生対策である湛水管理については、生産者からはほ場条件などにより難色を示す意見も上がっていた。このため、令和4年8月に実施した播種前講習会でも、新たに作成した栽培暦とともに再度混生対策の必要性について説明することで、実施への理解を高めることができ、栽培に対する生産者の機運が高まってきたと感じた。この結果2法人で播種前に湛水管理を行い、混生を大きく減らすことができ、ほ場条件などで湛水管理ができなかった生産者については、茎葉処理剤を散布することで、混生状況がより分かりやすくなり、抜取作業について混生状況を踏まえて指示することができた。

⑤ 適正栽培と適期収穫に向けた支援

定期的な巡回や現地講習会での目合わせにより、収穫時期には降雨が続いたにも関わらず、大幅な刈遅れや水分過剰もなく菊川カンントリーエレベーターの受入時期に間に合うような作業実施を促すことができた。

これにより令和5年産の美祢地区での平均単収は356kg/10a、生産量は95.5tとなり、目標数量60tを超える出荷を達成することができた。品質は菊川カンントリーエレベーターに出荷された小麦全体ではCランクとなったが、美祢産の品質については前作の裸麦の混入などの品質低下はないとのことであった。

(2) 裸麦の需要拡大に関する活動

① 活動の体制と進め方

県・市・JAが一堂に会する場所を設定し裸麦の課題を共有することで、3者が連携し、主体的に進めていくプロジェクトの体制ができた。これにより定期的な情報共有や柔軟な活動が可能となり、一つの組織に任せきりになることなく活動を進めることができた。また山口農業高校や地元メディア、小学校の栄養士など新たな組織との連携の輪が広がることで、裸麦の新たな活用に向けた取組を幅広く周知することができた。

② 新たな需要拡大

商品開発を打診したところ、3加工業者から意向があり、美祢市の6次産業推進振興室等と連携して、商品開発の支援を行った。その結果、3商品（はだか麦入りシフォンケーキ、ポルボロン、はだか麦エール）が開発され(図7)、3店舗での販売が始まった。また、美祢市内の学校給食に裸麦粉を使った料理が独自メニューとして提供される体制ができた。さらに、JA美祢統括本部独自で裸麦粒としての販売も始まる予定である。



図7 はだか麦エール

③ 認知度の向上に向けた取組

新商品のうち2商品については、美祢市のブランド「ミネコレ」に認定され、パンフレットやイベント等でお披露目され、美祢市の特産品として広く知ってもらう機会となった。また、イベントへの出店、山口農業高校によるPR活動、市報やJA広報、農業新聞等での紹介等、PRを進め、美祢市内外での認知度アップにつながった。

4 今後の活動に向けて

本取組では、麦種転換について関係機関および生産者が一体となり、美祢地域の実情に合わせた体制づくりへの取組ができたと考えている。これにより、目標数量60tを確実に出荷することができた。

今後の麦生産情勢は不透明だが、その動向に合わせ柔軟に対応でき、かつ生産者への負担を減らすため、混生対策の見直しや、美祢地域内で乾燥調製ができる体制の構築について引き続き協議していきたい。さらに地区内で裸麦と小麦という2麦種を今後どのような位置づけで生産していくかは、関係機関と協議しながら慎重に検討していく必要があると考えている。

また裸麦の需要拡大については、県・市・J A・教育機関など多くの機関が共通認識のもと連携でき、進めることができた。今回は生産拡大につながるような大きな需要がつけられたわけではないが、引き続き、県内最大の裸麦産地である美祢地域からの情報発信やP R活動を続け、美祢市民の食卓や観光地、飲食店等で使ってもらえる機会を身近に増やし、将来的に県内の裸麦の需要拡大にもつながればと考えている。

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【R5】 ～集落営農法人を対象とした担い手確保～ 【長門地域】（長門市）

中山間地農業 ルネサンス 推進支援	元気な地域創出モデル支援	販売力強化	農用地保全	複合経営	生活支援	デジタル技術の 活用
-------------------------	--------------	-------	-------	------	------	---------------

【地域の現状・課題】

1. 地域の現状

- 当管内の担い手である集落営農法人（以下、法人）では、労力不足が顕在化しています。
- また、5年先の経営展望や専従者の雇用に係る意向から、法人の2極化がうかがえます。

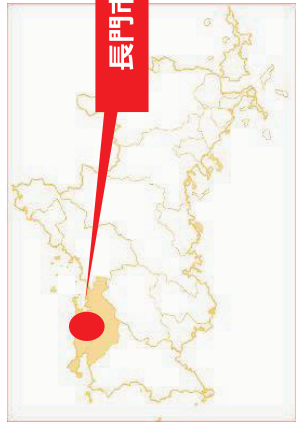
2. 課題

- 法人の継続的な発展と事業承継を果たすためには、安定した人材の確保と育成が必要です。
- しかし、長門大津地区農業法人連絡協議会（以下、長門法人協）等による人材確保に係る取組は、十分な成果が得られていません。
- そのため、次の2点を課題と定め、若い人材の確保に向けた取組を始めました。
- 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

【地域の位置】

【長門地域】（長門市）

【指定地域：特定農山村、振興山村、過疎】



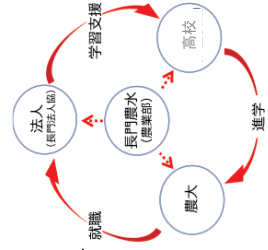
中山間地農業ルネサンス推進事業

1. 長門法人協による就業者確保に向けた意識醸成（R4～）
 - 農大生に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となる「農大生向け就業説明会」の開催を支援しました。
 - また、県域の集落営農法人連携協議会主催の就業説明会に、長門法人協としての参加を呼び掛け、リクルート活動を支援しました。
2. 管内法人への就業ルートの構築（R5）
 - 地元の高校生に、農大進学と法人就業を意識づける取組を提案し、農大訪問や学習支援の枠組みを構築しました。
 - 農大生に長門での仕事とくらしを理解してもらうため、法人の若手メンバーとの交流会を企画し、運営を支援しました。
 - 社会人経験者等が安心して法人に就業できるよう、就農支援塾（農大）と（一社）アグリながとが連携した研修の枠組みを検討しました。

事業完了後の展開

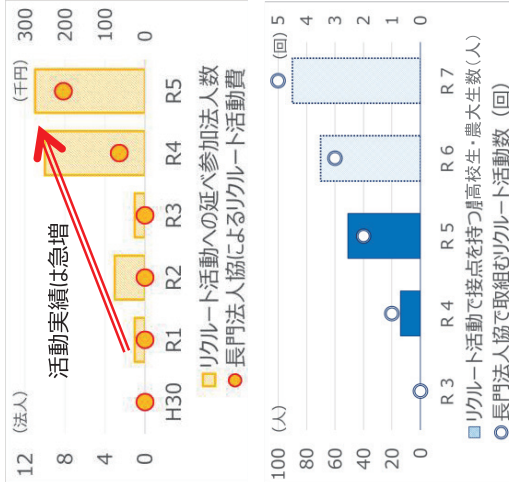
実証事業の成果を活用した取組

1. 構築したルート等を通じた新規就業者の確保
 - 構築したルート（高校⇒農大⇒法人）を通じて人材を確保する取組を軌道に乗せ、農業に人材が循環し活躍できる仕組みを整えます。
2. 法人の経営力強化に向けた取組
 - 雇用した従業員が、経営を支える後継者として活躍し定着できるよう、法人経営の質と量を上させる取組を後押しします。



事業の効果

1. 新規就業者確保に向けた意識醸成
 - 長門法人協のリクルート活動に主体性と積極性が生じ、取組が活発化しました。
 - 将来の後継者確保に向け、農大や高校との連携を模索する動きが始められました。



2. 管内法人への就業ルートの構築

- 高校生に農大進学と法人就業のイメージを描いてもらう枠組みが出来ました。
- 管内外出身の農大生に法人の仕事や長門の生活環境を知ってもらい、将来の法人就業に繋げる流れが出来ました。



◆優良事例

課題名：集落営農法人及びＪＡ生産部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～【Ｒ５】

農林(水産)事務所名：長門農林水産事務所

＜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 地元の高校から農大を経て法人に就業するルート

地元の高校生に、農業という職業に興味を持ってもらえるよう大津緑洋高校日置校舎（以下、高校）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 活動の課題・目標

（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・ＪＡ・農業部の各担当が同席してＰＲ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、『農大生の長門への関心を高める視点やアイデアを加えたうえで継続開催したい』との意見が出されたことから、次の運営に向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 地元の高校から農大を経て法人へ就業する流れ

当事務所では、高校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：高校生の授業風景

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
R1	10回	5名
R2	10回	7名
R3	10回	7名
R4	10回	8名
R5※	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

そこで高校に対して、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、令和5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、高校からは、『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』、『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。これを受け、当事務所では、市に対して高校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年度に市の新規事業化を目指すことになった。

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4）。

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・助言できるように準備した。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4：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企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5）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5：振り返り会の様子

（２）管内法人への就業ルートの構築

ア 地元の高校から農大を経て法人に就業するルート

高校生が、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。高校の先生からは『高校⇒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』、『この様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）。

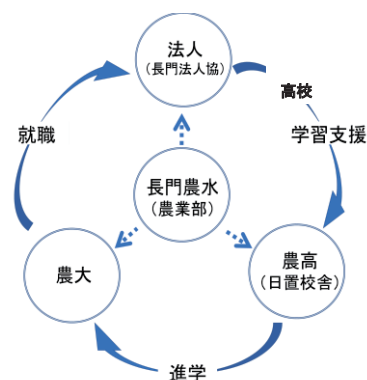


図２：法人の担い手確保の
地域循環イメージ

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

南すおう地域施設園芸への新規参入の促進【R5～R6】

【南すおう地域】(柳井市、光市(旧大和町)、上関町、田布施町、平生町)

元気な地域創出モデル支援

中山間地農業
ルネサンス
推進支援

収益力向上

販路力強化

農用地保全

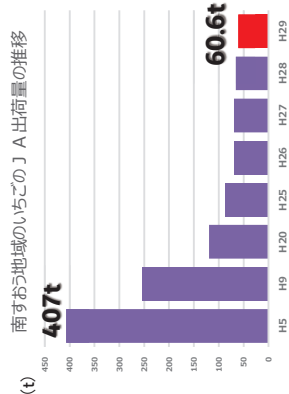
複合経営

生活支援

デジタル技術の
活用

【地域の現状・課題】

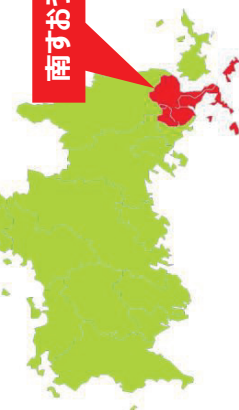
- 高齢化等により産地規模が縮小。JA共販出荷量は平成5年の407tから平成29年には60tにまで減少。
- 関係機関が連携して取り組む産地振興の具体的な内容を示した「南すおう地域施設園芸振興プラン」を平成31年に策定。
- プラン実現に向けて、柳井農林水産事務所としては、平成30年から、一般課題、P J活動として課題解決に向けて取り組む。



【地域の位置】

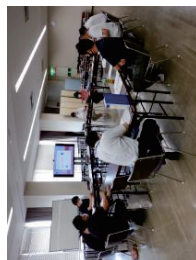
【南すおう地域】(柳井市、光市(旧大和町)、上関町、田布施町、平生町)
[指定地域：過疎、半島、農林統計上の中山間地域]

南すおう地域



中山間地農業ルネサンス推進事業

- 関係機関との連携
プランの実現に向けて取組内容、役割分担、進捗状況確認等実施
- 農地・施設情報の収集、提供
就農予定地・施設の確保、所有者等との調整支援
- 就農に向けた支援(研修運営、技術習得等)
円滑な研修運営、導入事業の調整、研修会の開催等
- 新規就農者の募集活動
市町、J Aと連携したP R、地元企業との連携検討等



関係機関の連携



技術習得研修



施設の現地確認

事業完了後の展開

実証事業の成果を活用した取組

- 新規就農者の経営安定
- 新規就農者受入体制の見直し強化
- 新規就農者の募集活動の強化



新規就農者向け研修会



農地・施設情報の収集



新規就農者募集活動

事業の効果

○ 関係機関による一体的な支援体制の強化

就農前後の支援体制の検討、整備



○ 体験研修から就農までの受入・育成プログラム体制の整備



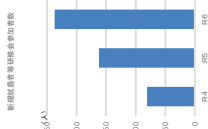
○ 農地・施設情報収集、活用



新規就農者向け農地のリストアップ
候補地：19ヶ所

新規就農者への施設・機械の移設
施設：2,563㎡ 機械：4台

○ 基礎的技術、作業等の研修会の開催



◆優良事例

課題名：南すおう地域施設園芸への新規参入の促進【R5～6】

農林(水産)事務所名：柳井農林水産事務所

＜活動事例の要旨＞

山口県の南東部、南すおう地域のイチゴは、近年、高齢化等による個人生産者の減少により産地規模が縮小している。このような状況を背景に、県柳井農林水産事務所は平成30年度から関係機関と連携して産地振興等の支援を開始し、平成31年には産地振興に係る具体的な取り組み内容等を示した「南すおう地域施設園芸振興プラン」が策定され、収益性向上や担い手確保に向けた受入体制づくりに向けた検討が進められてきた。

令和4年度からは、それまでの4年間の活動の成果を踏まえ、生産部会及び市町、JAと連携した研修受入体制の構築・運営、就農に向けた農地・施設情報の提供、栽培技術指導、様々な募集活動の展開等について取り組んできた。

その結果、就農相談から研修、就農までの受入、連携体制の構築、農地や中古ハウスの情報収集及び利活用、新たな新規就農者の募集活動等を行い、就農に向けた円滑な支援体制を確立した。また、3名の新規就農者を確保し、就農後の施設や機械等については適宜関連事業等の導入支援を行った結果、JA共販面積が15年ぶりに拡大した。

1 活動の課題・目標

(1) 課題

南すおう地域のイチゴは、近年、高齢化等による個人生産者の減少により産地規模が縮小しており、将来にわたり産地を維持・拡大するためには担い手となる新規就農者の確保・定着が重要である。このため、優良農地の確保や施設等のコスト軽減、就農後、経営の早期安定化を図るための技術習得を目指した模擬経営研修の実施、就農後のフォローアップ体制の整備等、受入体制を強化する必要があった。

これまでの取組でJA生産部会員と効果的な研修内容等について協議を重ね、部会員の既存ハウスを活用した模擬経営研修ハウスの設置による研修体制の整備に向けて合意形成ができたものの、具体的な運営体制や部会と関係機関との役割分担等が不透明であった。

また、優良農地や初期投資を軽減するための中古ハウス等の情報提供や、これらを斡旋するための体制が整っておらず、積極的な募集活動が実施できない状況であった。

そこで、部会や関係機関が連携し、優良農地の確保と中古施設等を活用した初期投資軽減策、効果的な研修の継続に向けた運営体制、就農後のフォローアップ体制を整備することで、プラン内容の実現に向けて積極的な新規就農者募集活動を実施し、新規就農者の確保・定着を図ることとした。

(2) 目標

イチゴの就農に向けた研修生候補の確保 2人／年（令和4年～令和6年）

2 活動の内容

(1) 関係機関との連携

プランの目標達成に向けて、様々な課題、取組等について関係機関で共通認識を

図り、一体的な支援を行うため、地域再生協の下部組織として新規就農担当者会議を設置し、運営を支援した。

また、適宜会議を開催し、現地研修の運営、農地・中古施設の情報収集、新規就農者の募集活動等について、進捗状況、役割分担、スケジュール確認等幅広く協議を行いながら課題解決等に向けた取り組みを進めた。

（２）新規就農予定者への研修運営及び技術習得支援

令和４年度から、研修生１名を受け入れていたが、募集から選考、指導農家の選定、研修計画の確認、研修中の支援等、体系的に研修運営体制が確立されたものではなかったため、令和５年度からの研修生２名の受け入れに向けて、生産部会、ＪＡ、各市町、県で協議を行い、研修生の選考・審査方法、研修運営方法、指導農家の選定、研修費用の負担等について協議し合意した。

また、令和４年度開始の研修生の実績及び要望等も踏まえ、全研修生を対象とした主要作業の実践研修会の開催、令和６年度以降は市町・ＪＡと共に定期巡回による研修状況の把握、チェックリストによる研修期間中の栽培技術の習得状況の確認、就農前から就農直後の経験の浅い方を対象とした研修会「いちご会」を通じた栽培の基礎的技術や知識の習得、先進農家の栽培情報収集など、技術向上に向けて幅広い支援を行った。



（３）農地・施設の確保に向けた支援

ア 農地について

各市町農業委員会と連携し関係機関による現地確認等を踏まえて、就農候補者用農地リストを作成し、適宜既存情報の見直しや新たな農地情報の追加等を行った。また、新規就農予定者３名の就農予定地決定に向け、関係機関と連携して候補農地の現地状況確認や貸借に係る地権者との調整等を実施した。

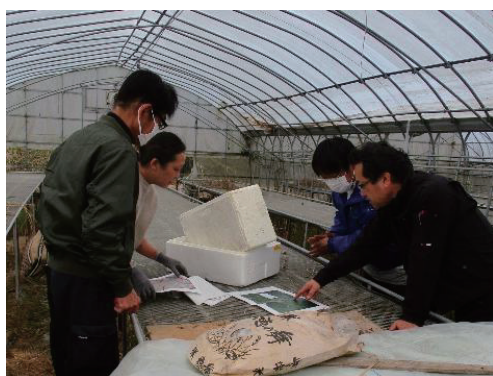


イ 施設・機械について

地域内の中古施設の有効活用及び新規就農時の設備投資費用の負担軽減手段の一つとして、関係機関による施設・機械情報の収集、提供体制整備に取り組んだ。

収集、整理した管内の施設・機械の情報については、市町・J A・県の担当者 会議等で地域再生協を中心とした情報収集や活用に向けた体制の構築を図り、新規就農希望者等へ情報提供を行った。

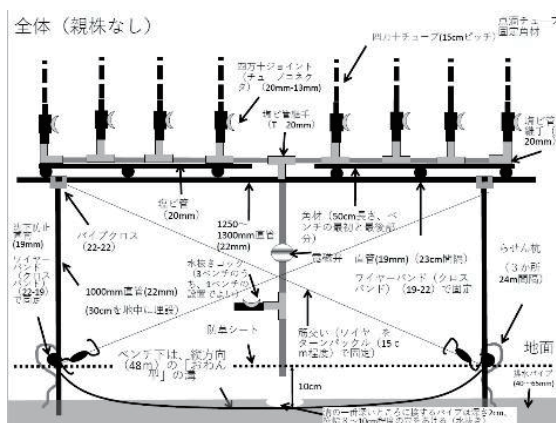
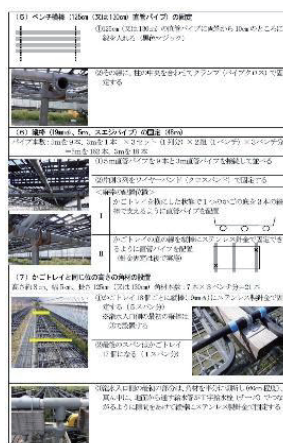
その結果、新規就農希望者3名は、提供された情報を踏まえて必要な中古施設及び機械について所有者と調整を行い、令和6年度の県事業及びJ A事業を活用して中古施設・機械の移設、設置を行うこととなった。



ウ 自家施工について

中古施設の利用の他、様々な方法でのコスト削減を模索する中で、各種施設や装置の自家施工についても検討を行った。

その結果、管内で導入が進んでいる高設ベンチによる育苗方式については、ベテラン農家での自家施工実績もあり、これまでの取組内容等について情報収集を行い、生産部会と連携して施工手順について取りまとめたマニュアルを作成し、新規就農希望者や部会員等へ情報提供を行った。



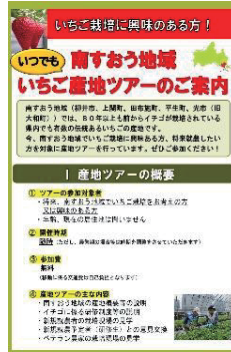
(4) 新規就農者の募集活動

研修生募集説明会の開催や募集PRのため「あぐりーん」や「マイナビ」などの全国的な農業求人サイトを通じたPR、公社主催の新規就業ガイダンスへの参加、産地ツアー等を実施した。また、地元高校生を対象としたヤングファーマー養成研修の中でいちご栽培ほ場の現地視察、インターンシップの受入等を通じて、将来の担い手確保に向けた活動も行ってきた。

令和6年度からは、それまでの取組を踏まえ、新規就農希望者等に幅広く参加し

ってもらうため、希望者の要望に応じて実施する産地ツアーを企画・開催し、候補者の確保に積極的に取り組んだ。

また、市町、JA等とも連携し、地元企業や自衛隊関係者との意見交換等を実施し、定年退職者の就農促進、他業種からの参入促進、農業関連人口の増加等新たな取り組みへの模索、検討を行った。

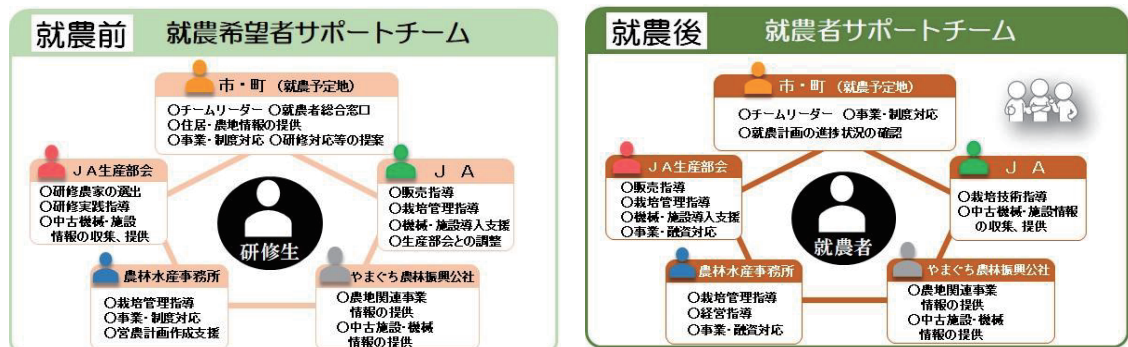


3 活動の成果

(1) 関係機関との連携

新規就農希望者の研修運営、農地・施設確保、新規就農者の募集活動等様々な課題の共有、対策の検討、関連する幅広い情報等を、部会も含め関係機関で実施した。

結果、新規就農希望者の相談から研修、就農までの支援体制に構築することができた。



(2) 新規就農予定者への研修運営及び技術習得支援

新規就農希望者の就農までの円滑な研修運営、技術習得に向けた体制整備等に取り組んだ。

まず、就農希望者の研修受入に当たっては、基本的な育成の流れは、体験研修、農大研修、現地研修、就農とすること。この就農までの流れを関係者で共通認識し、第1段階となる体験研修受入の際は部会員、関係機関による審査会を開催し、適性や意欲等を審査し選考する受入体制の構築を支援した。

就農に向けた現地研修においては、主要作業の集合研修、いちご会等を通じた基礎的技術・知識、実践的な作業手順の習得、また先進的農家の生産現場を訪問するなど幅広く現場での栽培技術、情報収集等に取り組み、いちご会については3年間で34回、延べ237名が参加した。また、研修で学んだ内容の理解度を研修生と指導農家、関係機関で確認し、技術・知識の理解度向上を図りながら、円滑な就農に向けた体制を整備した。



（３）農地・施設の確保に向けた支援

農地については、関係機関による優良農地リスト等の情報提供や現地確認を行い、新規就農予定者３名の就農地が決定した。また、新たな農地情報の掘り起こしを行うため、市町、農業委員会関係者等と連携し１９ヶ所の優良農地情報を収集した。

施設については、関係機関と連携して２６経営体の既存施設・機械の情報収集を行い、その情報を活用して譲渡意向のある施設等を新規就農予定者３名の栽培及び育苗ハウス、出荷調製施設用として、施設（２,５６３㎡）、機械（４台）を移設し活用することとなった。

また、新規就農予定者の１名は、ＪＡいちご部会生産者から譲渡意向のあった施設を、居抜きにより継承することとなった。



（４）新規就農者の募集活動実施

令和４年度まではコロナ禍のためオンライン中心の募集活動で、令和５年度以降は実際に現場を訪問等する産地ツアー等を開催した結果、令和４年度に就農希望者２名を確保した。しかし、令和５年度以降は、研修生候補となる新たな就農希望者は確保できていない。

そこで、令和６年度は、幅広く就農希望者募集活動に取り組むため、地元企業、自衛隊、プロスポーツ会社との連携について検討を始め、今後も継続的に協議を進める予定である。

4 今後の活動に向けて

(1) 新規就農者の経営安定に向けた支援

新規就農者3名の、安定的な生産・出荷、労力確保等の経営全般にわたり、生産部会、市町、JA、農林水産事務所が連携して支援を行う必要がある。特に、栽培技術の向上、経営安定については農林水産事務所が主体的に支援し、栽培技術研修会、新規就農者相互の情報交換等を適宜開催し、様々な課題の解決に向けた支援を行う。

(2) 優良農地・施設確保に向けた支援

新規就農者向けの優良農地情報の収集、提供については市町中心の対応となるが、農林水産事務所としては優良農地選定の際の栽培面を考慮した助言、定期的な情報更新に係る支援等を行う予定である。

施設については、再生協の情報収集、現地確認等の支援や県域での利活用実態の情報収集・提供、自家施工技術の開発支援・普及等を支援し、新規就農者の経費削減等の支援を行う。また、新規就農者3名の中古施設・機械導入の取組実績及び成果について広くPRすることで、管内情報の掘り起こし、有効活用を促進する。

(3) 新規就農者の募集活動

これまでの民間企業の就職サイトでの募集活動や新規就業ガイダンス、SNSによる募集活動を継続するとともに、当地域での新規就農者へのサポート体制や令和6、令和7年度の新規就農者の就農経緯を取りまとめたパンフレット等を作成し、更なる募集活動の展開を図る。

また、農家体験ツアーの開催、他産業との連携の強化により、農業への関心度の向上を図るとともに、農業に触れ合う機会の創出など、農業関係人口の拡大を図りながら関係機関と連携して就農希望者確保に取り組む予定である。

阿武荻地域における次世代を担う人材の確保【R5～6】

【阿武荻地域】(萩市、阿武町)

【地域の現状・課題】

- 阿武荻地域では、40を超える集落営農法人（以下、法人という）が地域営農を支えている。
- 一方、法人構成員の高齢化や減少により、人材不足から法人運営の継続が困難な法人が増加している。
- そこで、次世代を担う人材の確保が喫緊の課題となっている。

【地域の位置】

【阿武荻地域】(萩市、阿武町)

【指定地域：特定農山村、山村振興、過疎】



中山間地農業リソース推進事業

法人における次世代を担う人材の確保に向けた取組支援

- 【各法人に係る人材確保に向けた意識醸成】
- 人材確保に係るアンケート調査の実施
- 若い人材が活躍する法人等への視察研修の開催
- 人材確保に向けた研修会の開催



視察研修

【法人連合体Hにおける人材確保対策の協議支援】

- 連合体のプロジェクト課題として設定
- 協議では構成法人の実態把握はじめ地域や法人の課題を抽出
- タイムテーブルの整理による計画的な協議の実施

【運営維持が難しい法人と農外参入企業とのマッチング支援】

- 市と連携し、ヒアリングを交えて双方の意向を確認
- 地元J・Aとの受け入れ支援の調整
- 参入に係る法人での現地研修の調整

事業完了後の展開

実証事業の成果を活用した取組

法人経営の基盤強化や人材確保に係る意識醸成、取組強化に係る支援

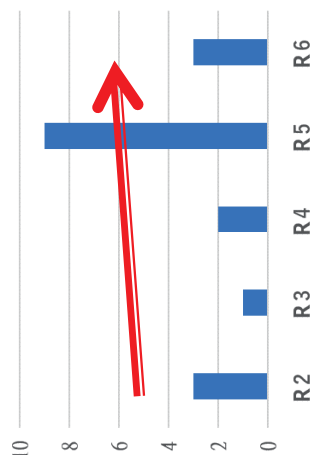
- 法人の経営改善に係る支援の強化
- ⇐ アンケート調査から雇用の阻害要因で「雇用労賃の確保」を懸念している法人多数
- 法人での人材確保に係る意識啓蒙活動の継続
- ⇐ 人材確保に前向きな法人は固定気味、さらなる意識醸成が必要
- 取組に進展がある活動への支援継続
(法人連合体の人材確保活動、農外参入に係る現地研修)
- 確保した人材の育成
(技術的な基礎研修や経営研修等)

事業の効果

人材確保に向けた取組の開始

- アンケート調査から人材を早急に確保したい法人が多いこと、オペレーター補助とも人材が不足していること、雇用の阻害要因等について情報収集できた。
- 視察等の法人への意識啓蒙活動を通じて、研修会に15法人等（個人事業者含）の参加があるなど、人材確保に対する関心は高まっていることを確認。
- 法人連合体Hの協議では、実態把握をしっかり協議し、認識してもらうことで、早急に人材確保対策が必要なかろうか関係法人に理解され、次年度から連合体として人材確保活動に取り組みることが決定
- 農外参入企業とのマッチングでは、事業承継を見据えて、法人での現地研修を次年度から取組むことが決定

集落営農法人等への新規就業者確保状況



◆優良事例

課題名：阿武萩地域における次世代を担う人材の確保【R5～6】

農林(水産)事務所名：萩農林水産事務所

<活動事例の要旨>

阿武萩地域では、40 を超える集落営農法人（以下、「法人」という）が地域営農を支えてきたが、法人構成員の高齢化や減少により、運営継続が課題となっている。

このため、次世代を担う人材の確保に向けた取組として、①「人材確保に向けた法人の意識醸成」、②「法人連合体萩アグリ（株）特別委員会の伴走支援」及び、③「事業承継希望法人へのマッチング支援」に取り組んだ。

その結果、①人材確保に係る研修会に 15 法人等が参加するなど、法人役員等の意識変化が確認できた。②特別委員会の協議では次年度より、構成法人のイベント参加を通じた人材確保活動が具現化された。③事業承継に向けて、農業参入希望者の現地研修が開始されることが決定した。

1 活動の課題・目標

阿武萩地域では、40 を超える法人が設立され、これら法人が主体となり、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ており、地域営農の維持に支障をきたしている地域もみられる。

そこで、地域営農の維持や法人等の事業承継につながる、次世代を担う人材の確保対策について取り組んだ。

2 活動の内容

（1）人材確保に向けた法人の意識醸成

- 法人役員等の人材確保に向けた動機づけを目的に、令和 5 年、6 年に阿武萩地域の法人連携協議会主催で、若い雇用者が活躍している法人等への視察研修を企画し、2 か年で 3 カ所を訪問した。
- 令和 6 年 6 月から 8 月にかけて、法人連携協議会の構成法人を主体に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（「人材確保に関するアンケート」）を実施し、求人状況等を把握した。



画像 1 視察研修の様子

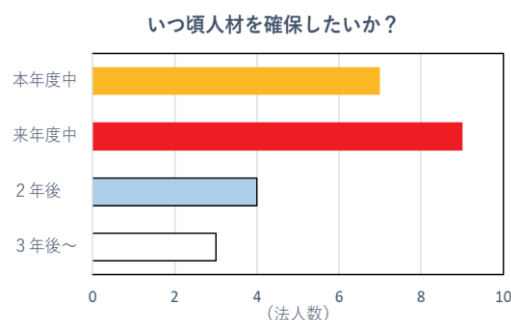


図 1 人材確保に関するアンケート結果（抜粋）

- ・また、早期に人材確保を希望する法人に対して、ヒアリングで求人活動等の情報提供を行った。
- ・さらに、「求人希望法人から人材確保の手法を学びたい」との要望から、令和6年12月に外部講師（山口県よろず支援拠点）を招き、「人材確保に関する研修会」を開催し、併せて、関係機関（JA中央会、市町、農大）から情報提供を行った。

（2）法人連合体萩アグリ（株）特別委員会の伴走支援

- ・構成法人の1法人がオペレータの体調不良から法人運営が困難となり解散を決めたことを受け、令和6年6月開催のプロジェクト会議（以下、PT会議という）にて、農業部から法人間連携に関する協議を提案し、承諾された。
- ・7月から法人連合体のプロジェクト活動として、法人間連携等を協議する「特別委員会」が設置され、農業部は円滑に協議が進むよう伴走支援を行った。
- ・協議は月1～2回実施し、初めに各法人の資源点検（ヒト、モノ、トチ、経営状況）による実態把握を行い、次に他法人連合体の取組事例や経営安定のための品目別収支について情報共有を図った。
- ・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ていった。
- ・また、協議が膠着状態であったことから、活発な協議に誘導するため、各法人から法人の現状や今後の展望を発言してもらう機会を設けた。
- ・なお、2か月ごとに開催されるPT会議で特別委員会の協議結果を共有し、次年度からの具体的な取組方針の決定につなげた。

令和6年度 萩アグリ 特別委員会 タイムテーブル

目標 集落営農法人の存続に向けた方策整理		7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
実態把握	資源点検	◎								
	事例紹介		◎							
	法人経営・品目別収支		◎							
取組協議	方向性整理			○						
	法人存続対策（基盤、体制等）				○	○				
	人材確保対策					○	○	○		
	とりまとめ								◎	
PT会議	情報共有	◎			○		○			☆方針決定

→ 次年度予定 支援方策の整理（内容、ルール、体制等）



図2 萩アグリ特別委員会資料（抜粋）

画像2 特別委員会での協議の様子

（3）事業承継希望法人へのマッチング支援

- ・従前から法人連合体アグリネットささなみの構成法人〇から、組合員の高齢化から法人運営の維持が困難との相談を受けており、令和6年6月のヒアリングで「事業承継先が見つければ譲りたい」との意向を確認し、萩市情報交換会や地区幹事会で関係機関と情報共有した。
- ・一方、同年9月に萩市内の水産加工業者S社から萩市へ就業相談があり、ヒアリングを行った。
- ・その中で、S社の代表者1名が現地研修から栽培技術を身に付け、将来的には大規模経営（50ha程度）で自社販売も手掛けたい等具体的な意向を確認できた。

- ・その後、法人Oとのマッチングを農業部から萩市に提案し、事前に双方の意向を確認した後、J Aとも対応の調整を図りながら、11月末に法人役員等6名とS社代表者1名の面談を実施した。



画像3 法人Oの水稻栽培ほ場



画像4 法人OとS社とのマッチング

3 活動の成果

(1) 人材確保に向けた法人の意識醸成

- ・先進地視察には、令和5年が8法人、令和6年は7法人が参加し、研修先では若手雇用者等と活発な意見交換が行われた。また、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。
- ・「人材確保に関する研修会」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。講師からは、『多様な求人チャンネルを活用し、泥臭く求人活動を継続することが大切』など、自主的な求人活動の重要性が説かれた。また、参加者からは『意義のある研修だった』、『作成中の求人募集を見直したい』などの意見があった。
- ・人材確保に関するアンケート調査は、回収率6割程度に留まったが、「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かった。
- ・一方、雇用を躊躇する要因として「雇用労賃の確保」と回答する法人が最も多かった。
- ・また、早期に人材確保を希望していた法人は、個別に求人活動を実施され、県外移住者の採用に至った。

(2) 法人連合体萩アグリ（株）特別委員会の伴走支援

- ・実態把握を通じて、近隣法人の実態をあまり知らないことや、各法人とも作業参加者は固定しており、人材不足が問題となっていることが確認された。また、他法人に作業支援できる労力的な余裕がないことが共通認識された。
- ・そこで、法人が存続するための人材確保対策を重点的に協議することで合意形成が図られ、関心も高かったことから活発な協議となった。
- ・12月の特別委員会協議では、萩アグリ（株）の人材確保対策として、次年度から道の駅のイベントに年2回参加し、地域・法人PRをはじめ、生産物販売、農業体験・農業研修、及び求人募集を行うことや、より知名度を高めるために地元酒造会社との連携についても検討していくことが決まった。
- ・なお、12月のPT会議ではイベント参加による人材確保活動の展開について同意が得られており、2月のPT会議ではより具体的な計画を示すこととしている。

(3) 事業承継希望法人へのマッチング支援

- ・従前から法人Oの意向について、萩市情報交換会や地区幹事会で関係機関と情報共有していたこともあり、農業部の提案から短期間にマッチングを実施することができた。
- ・事前準備として萩市担当者がS社に対し、自己紹介や農業参入に対する資料準備を依頼していたこともあり、当日の面談ではS社の農業参入における熱意が法人に十分伝わり、将来的な事業承継を見据えて、次年度から法人Oで現地研修を受け入れることが決まった。
- ・12月にはS社に対し、法人から管理ほ場の説明が行われ、2月の法人総会ではS社を組合員に紹介する予定である。また、農業部では3月から定期的に水稻栽培に関する研修を実施し、現地研修の支援を行なっていく。

4 今後の活動に向けて

事業承継が進展している法人等は限定的であり、その背景には法人の経営基盤の脆弱性や人材不足等の課題がある。

このため、法人等の経営基盤等の強化を支援するとともに、役員等の意識醸成につながるきっかけづくりや、法人・地域で将来を見据えた協議が活発になるよう、継続して提案していく必要がある。

また、萩アグリ(株)による人材確保活動を継続支援していくとともに、事業承継に係る法人OでのS社の現地研修については、他の法人連合体構成法人と連携して地域でS社を受け入れる機運づくりを進めていきたい。

なお、人材育成に関しては、確保した人材をしっかり育てていくことが重要である。

現在、若手の担い手を対象とした普通作の基礎研修や中堅の担い手を対象とした経営研修を実施しており、継続して人材確保と育成の両輪で取り組んでいきたい。

みかんの島を未来につなぐ～かんきつ産地3,000tの維持に向けた周防大島の挑戦～【R5～7】

【地域の現状・課題】

【現状】

- 周防大島町は県内最大のかんきつ産地で、「みかんの島」で長く親しまれている。
- 共販出荷量は最盛期の5%以下まで減少。
- 共販出荷者の80%が70歳以上と、高齢化は深刻で、このままでは産地存亡の危機的状況。

【課題】

- 産地の維持・発展に向け、関係機関が連携して取り組むための新たな振興プランの策定
- プラン具現化のため、「担い手(ひと)」「園地(とち)」対策を最優先に取り組む



【地域の位置】

【周防大島地域（周防大島町）】

【指定地域：特定農山村、山村振興、過疎 等】



中山間地農業ルネサンス推進事業

○新たな振興プランの策定支援

- ・関係機関でワーキングチームを結成し、現状分析・課題整理し、先進地調査を実施。新たな目標と、具体的な方策をまとめたプランを策定。

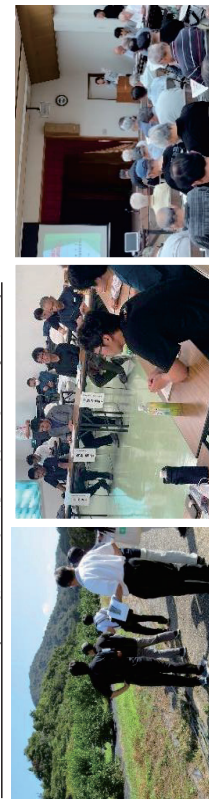
○担い手（ひと）対策

- ・新たな研修機関として「周防大島かんかんカレッジ」の設立・運営支援。
- ・新規就農者や研修生等を幅広く募集するため、産地ツアーやみかんカレッジのオープンカレッジの開催支援。

○園地確保（とち）対策

- ・全生産者を対象とした営農意向調査を企画、実施支援。

○スマート農業や新選果場整備（も）対策



関係機関による先進地視察 オープンカレッジでの意見交換 営農意向調査の説明

事業完了後の展開

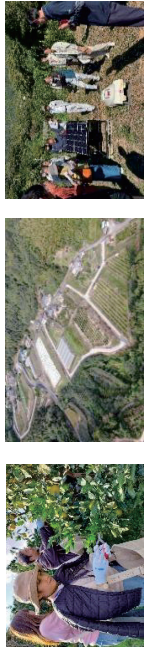
実証事業の成果を活用した取組

○「ひと」と「とち」「も」の一体的支援

- ひと：担い手の継続的な確保、研修運営体制の強化
- とち：園地情報の収集・提供体制の確立、法人を核とした樹園地整備の推進

- も：新選果場整備、選果場を核とした産地強化、スマート農業、安定生産技術の普及・定着

持続的に 3,000 t を維持できる産地づくりの推進



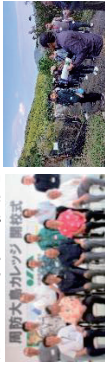
事業の効果

○新たな振興プランの策定

- ひと：担い手の確保
 - とち：園地継承、樹園地整備の推進
 - も：新選果場整備、販売強化
- スマート農業、新技術の普及を重点項目として取り組み体制を強化

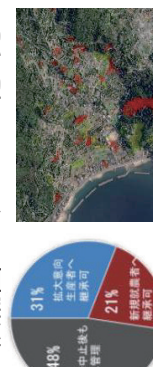
○担い手対策

- ・1期生2名でカレッジ開校(R7.7月)
 - ・就農者確保、研修内容の強化を図るため、R8以降の研修コースの拡充
 - ・オープンカレッジ、産地ツアー開催による募集活動の強化
- 〔オープンカレッジ：3名入校希望〕
〔産地ツアー：6名移住・就農希望〕
・2期生13名入校見込み



○園地確保対策

- ・生産者の継承意向等の把握
- ・継承候補園地のデータベース化、見える化



○スマート農業、安定生産技術の普及

- ・実演会、研修会の開催による理解促進

○新選果場に向けた検討

- ・関係機関による整備内容等の具体的な検討



◆優良事例

課題名：みかんの島を未来につなぐ

～かんきつ産地 3,000t の維持に向けた周防大島の挑戦～【R5～7】

農林(水産)事務所名：柳井農林水産事務所

＜活動事例の要旨＞

周防大島町は、県内のかんきつ生産の約8割を占める最大の産地であり「みかんの島」として長く親しまれてきた。しかし、生産者の高齢化および担い手不足により、生産量は年々減少し、産地維持が厳しい状況となっている。平成16年度以降、産地振興対策として振興プランを作成し関係機関が連携して様々な振興対策に取り組んできたが、減少傾向に歯止めがかかっていないのが現状である。

そこで、産地の持続的な発展を目指す、新たな産地振興プラン（「大島かんきつ産地継承実践プラン」）について、関係機関で検討し、令和7年6月に策定した。

また、本振興プランを具現化するために、「担い手（ひと）」、「園地（とち）」対策を車の両輪として強力に取り組んだ。

担い手対策では、研修体系の再構築を図るため、「周防大島みかんカレッジ（以下「みかんカレッジ」という）」を設立し、運営体制の確立や研修内容の充実に向けた支援を行うとともに、研修生確保に向けた募集活動を積極的に実施した。

園地対策では、全生産者を対象にした営農意向調査を実施し、園地情報の収集・分析を行い、将来的に就農希望者への園地提供可能な体制整備を図った。

新たな振興計画の具現化に向けた取り組みを進めた結果、園地確保面積は累積7.5ha、研修候補生は累積20名と概ね目標を達成することができた。

1 普及活動の課題・目標

（1）課題

周防大島町は県内最大のかんきつ産地であり「みかんの島」として長く親しまれてきた。産地の維持・振興に向けて平成16年以降、産地振興プランを策定し、生産者や関係機関が連携して対策に取り組んできたが、生産者の高齢化および担い手不足による生産量減少が続き、産地維持が厳しい状況となっている。

そこで、改めて産地の実態を把握すると、担い手確保・育成対策の強化が最優先であることが認識でき、併せてそれら担い手に向けた園地の確保、省力化、支援体制の強化等を進める必要があった。

ア 新たな産地振興プランの策定

- ・持続的な産地維持・発展に向け、関係機関が産地の課題や方向性を共有し、連携して取り組むための新たな振興プランの検討、策定

イ 担い手の確保・育成体制の強化

- ・かんきつ栽培に関心のある初心者を対象に、20年以上つづく「周防大島みかんいきいき営農塾」の卒塾生等の就農率向上に向けた研修体系の見直し
- ・JA子会社の「周防大島ファーム（株）」での実習を中心とした研修を見直し、研修内容の充実や研修受入拡大に向けた体制強化
- ・新規就農者確保に向け、県内外、UJIターン等の幅広い募集活動の推進

ウ 新規就農者等の園地情報収集体制の整備

- ・新規就農予定者の園地確保に向けて、樹園地情報の収集体制整備の検討
- ・農地の集約や規模拡大を進めるための樹園地の基盤整備の推進
- エ 新規就農者の経営安定
 - ・早期の経営安定に向け、新規就農者へのフォローアップ体制の確立
 - ・労力確保が難しい新規就農者に対応したスマート農業技術等の普及定着

(2) 目標

- ・新規就農者向け園地確保面積（R 4～R 7 累積） 8 ha
- ・研修候補生（R 4～R 7 累積） 14 人

2 普及活動の内容

(1) 新たな産地振興プランの策定

- ・令和6年度に、新たな産地振興プラン策定に向けて、町、J A、県でワーキングチームを結成し、県外の先進地調査を実施。
- ・調査結果を基にワーキングチームでプランの内容を検討した。新プラン目標を「かんきつ産地 3,000 t の維持」とし、「ひと・とち・もの」の内容で具体的な実現方策を取りまとめた。
- ・令和7年6月に新プランが策定され、大島郡柑橘振興協議会*（会長 周防大島町長）において承認された。

※町、JA、農業委員会、各地区生産者、県等で構成された組織

(2) 担い手の確保・育成体制の強化

- ・ワーキングチームによる先進地調査により、先進地での新規就業者の確保・育成に係る体制や方法について情報収集を実施。
- ・かんきつ栽培に関心のある初心者を対象に実施している「周防大島みかんいきいき営農塾」の卒塾生の就農状況等を分析し、就農に繋げるための方策を検討。
- ・周防大島ファーム（株）における研修生への聞き取り等により研修状況や課題（座学等が不十分等）を把握。
- ・卒塾生等が技術的な不安を持たず、本格就農できるよう新たな研修機関として「みかんカレッジ」を検討。
- ・みかんカレッジ研修生が、安心して受講できるよう、国庫及び単町やJ A事業等を活用した研修支援体制を整備。
- ・みかんカレッジを中心とした新たな研修体系の構築に向けて、運営体制、規約・規則等の整備、募集活動方法や役割分担、座学や先進農家研修、園地実習等を組み合わせた実践的な年間カリキュラムの作成を支援。
- ・みかんカレッジ開校後は、研修の習熟度の確認、研修生の目的意識の醸成等を図るため定期的なカリキュラム会議の開催を通じて1年目の運営を支援。
- ・さらに、次年度の研修生募集に向けて、受講希望者等の多様なニーズに対応できるように研修コースの拡大等を検討。

(3) 担い手募集活動の強化

- ・県内外の移住希望者や新規就農希望者を幅広く募集するため、町、J Aの他に周防大島観光協会とも連携し産地ツアーの開催を支援。
- ・産地ツアー等を広くPRするため、チラシ・ポスター等の作製、地域内施設等への掲示、県内、大都市圏等での就農ガイダンス等での周知等募集活動を支援。

- ・みかんカレッジにおけるオープンカレッジ等の開催を支援。



(4) 新規就農者のための園地確保等の取組

- ・県外産地の園地確保対策の優良事例等を参考に、令和7年8月に全生産者を対象とした営農意向調査を実施（今後も本調査を継続的に実施予定）。
- ・調査結果については、集計・分析を行うとともに、町を中心にマッピングに取り組み、今後の新規就農者の園地確保等のデータベースとして活用。
- ・新たな樹園地整備に向けて、地元生産者の要望把握、関係機関との調整を実施。

(5) 新規就農者の経営安定

- ・就農後の定着や経営安定に向け、関係機関による定期的な個別巡回の実施支援。
- ・近年の新規就農者は単身者も多く、労力確保が課題であるため、省力化及び効率的な作業体系の確立が必要であることを関係機関等で共通認識し、スマート農業技術の普及を促進。

3 普及活動の成果

(1) 新たな産地振興プランの策定

- ・令和7年6月、ワーキングチームにおいて、新たに「かんきつ産地3,000tの維持」を目標として、「ひと・とち・もの」を中心として課題及び対策をとりまとめたプランを作成し、大島郡柑橘振興協議会で承認された。
- ・主な内容としては、①研修体制の構築（みかんカレッジによる担い手確保）、②担い手への園地流動化の推進（情報収集・優良園地の選定・提供体制）、③持続的経営に向けた樹園地整備、④高品質・安定生産技術の推進、⑤生産量・需要を踏まえた販売対策、新選果場整備の5つの重点項目が明確化され取組体制を強化。



(2) 担い手の確保・育成体制の強化

- ・令和7年7月に新たな研修機関「周防大島みかんカレッジ」を開校。第1期生として2名が入校。
- ・月1回のカリキュラム会議において研修実施内容の進捗状況を確認し、研修生の要望等も踏まえながら、年間カリキュラムの内容の充実・強化。
- ・これまでの周防大島ファーム（株）での実習中心の研修体系から、基礎知識・技術習得の充実、受入数増加に対応できる体制を整備。
- ・現行の周年フルタイム研修「担い手養成コース」に加えて、就農者の学び直し強化等を図るため、月1～2回受講の「技術向上コース」を新たに設置し、多様なニー

ズに対応した受入体制を整備。



(3) 担い手募集活動の強化

- ・移住や就農希望者向けツアーの参加者は、R 5 年度から 3 回、県内外から延べ 33 名が参加。その内、移住者、就農研修受講者は 11 名で新たな担い手の確保に寄与している。
- ・行政機関や観光協会等と幅広く連携することで、移住・就農支援体制の強化、相互協力の重要性を認識し、更なる取組強化に向けた体制を構築。
- ・令和 7 年のオープンカレッジは、営農塾卒塾生を対象に募集し、5 組の参加があった。カレッジ紹介や、先輩農家、現役研修生との意見交換を行ったところ、3 名が入校を決意した。



(4) 新規就農者のための園地確保等の取組

- ・全生産者を対象とした営農意向調査を実施した結果、新規就農者等への園地継承希望者が約 132 名 (52%) 確認できた (11 月途中結果)。
- ・今後、調査結果をマッピングすることで、候補園地の見える化に取り組むこととしている。
- ・また、本調査については、定期的実施することにしており、適時、各生産者の農地利用意向の把握可能な体制の構築を目指す。

(5) 新規就農者の経営安定

- ・就農後のフォローアップとして、関係機関による定期的な巡回を実施して、経営安定化を支援。
- ・「せとみ」の半樹別交互結実法等栽培技術研修会を開催し、栽培技術情報の提供、各生産者の課題把握等を行い、安定生産体制を強化。
- ・スマート農業技術の実演会の開催による自動草刈り機の検討促進、基盤整備地区でのマルドリシステム導入に向けた協議を実施。その結果、令和 9 年度基盤整備地区でのマルドリシステムの導入意向を確認 (4 名)。



4 今後の普及活動に向けて

(1) 新たな産地振興プランの確実な取り組みに向けた支援

- ・目標達成に向けて着実に取り組むため、関係機関の共通認識、連携体制を強化する。
- ・特に、新規就農者の経営安定、集荷・販売体制の強化に向けて、老朽化した選果場の改築・再整備は喫緊の最重要課題であり、生産者、関係機関と連携した協議、対応が必須である。

(2) 担い手の確保・育成体制の強化・募集体制の強化

- ・みかんカレッジの円滑な運営、就農後の経営安定に向けた技術習得の強化・充実に向けて関係機関による継続的な協議、支援を実施する。
- ・研修生の増加、幅広い要望に対応できるよう、研修園地及び指導農家の確保、運営体制の強化を図る。
- ・個々の研修生の実情、能力に応じた研修内容の充実や就農後フォローアップを充実させ、新規就農者が確実に定着できる体制を整備する。
- ・新規就農者の募集活動については、様々な機関との連携を強化し、募集・PR活動の強化を図る。

(3) 新規就農者のための園地確保等の取組

- ・園地情報の収集・更新体制を継続し、毎年安定して就農希望者へ園地情報を提供できる仕組みを構築する。
- ・新規就農者の受け皿として法人を核とした樹園地整備を推進する。なお、樹園地整備園や担い手への園地集積において、作業効率化のため、スマート農業導入を検討する。
- ・園地や樹の状況に応じて、改植・樹勢回復を計画的に進めるための園地管理マニュアルの作成、推進体制の整備を図る。

(4) 新規就農者の経営安定

- ・新規就農者については、成長段階に応じた支援を継続し、中核経営体への育成を見据えた体系的なフォローアップ強化を図る。特に、個々の経営目標や規模拡大、労力確保等の支援については、個別指導の強化を図る。
- ・就農後、栽培や生活等を起因とする精神的ストレスによる経営への影響を軽減するため、公的機関や専門家等と連携した支援体制を構築する。

以上、本プロジェクトで構築した体制を継続的に実施し、各関係機関が役割を果たしながら連携することで、「みかんの島」周防大島町のかんきつ産地の維持・発展を強化していくことが重要である。

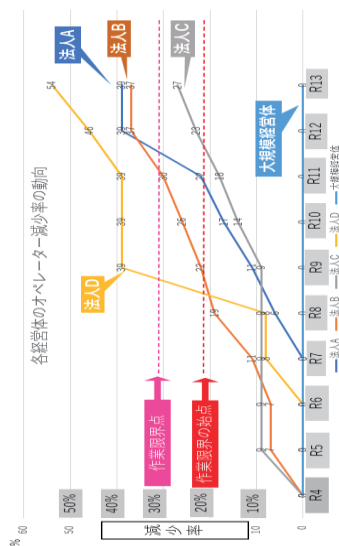
担い手間の連携による持続可能な営農体制の再構築【R5～7】

【山口市仁保地域】(山口市)

中山間地農業 ルネサンス 推進支援	元気な地域創出モデル支援	デジタル技術の 活用
収益力向上	販路力強化	農用地保全
複合経営	生活支援	

【地域の現状・課題】

- 地域の営農を支える集落営農法人が設立後約10年を迎え、経営環境が変化
- 地域の4つの集落営農法人と2つの大規模経営体を対象に資源点検を実施
⇒集落営農法人では、構成員の高齢化や後継者不足による経営継続の危機が明らかに！
一方で法人間連携を模索する声も聞かれる



【地域の位置】

【山口市仁保地域】(山口市)

[指定地域：特定農山村、振興山村]



中山間地農業ルネサンス推進事業

- ①支援チーム（市役所、JA、連合体コーディネーター、農林水産事務所）を結成し取組を推進
- ②地域全域での担い手間の連携に向けた検討会の開催
 - ・資源点検をベースとした各経営体への追加ヒアリングを実施
 - ・連携案等を合同検討会で提案。
⇒広域のため合意形成が進まず断念し、対象地域を細分化し、ヒアリングで把握できた連携活動を発展するよう誘導
- ③解散を決定した集落営農法人から大規模経営体への円滑な移行を支援
 - ・ロードマップの作成
 - ・専門家を活用した助言等の実施
⇒税理士、司法書士、社会保険労務士
 - ・必要に応じた伴走支援と支援チームでの情報共有
- ④規模拡大する大規模経営体への支援
 - ・スマート農機（水位センサー等）を活用した実証試験の実施



事業完了後の展開

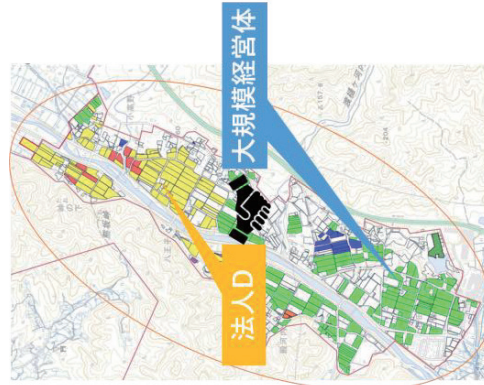
実証事業の成果を活用した取組

- 解散を決めた集落営農法人と大規模経営体が連携した地域営農を維持していく取り組みは、スタートを切ったばかりであり今後、様々な懸案事項や課題が発生することが想定されるため、引き続き伴走支援を実施していく。
- 今回の事例を参考に、集落営農法人から経営面積の縮小や法人組織の解散を検討という声が聞こえてくることから、地域の要望に沿った将来像の実現に向けた支援を展開する。



事業の効果

- 解散する集落営農法人から大規模経営体に農地が分散・転讓することなく、円滑な継承が実現した。



- 地域内の主要担い手が一堂に会し、意見交換を行っていく機運が醸成された。



◆優良事例

課題名：担い手間の連携による持続可能な営農体制の再構築【R5～7】

農林(水産)事務所名：山口農林水産事務所

<活動事例の要旨>

山口市仁保地域では、集落営農法人や大規模経営体により地域の営農が担われてきた。多くの集落営農法人が設立から10年以上が経過する中、現状を再確認するため資源点検を実施した。その結果、構成員の高齢化や後継者不足により、将来的に法人運営が難しくなることが明確になった。

地域内の担い手と関係機関は当初、地域全体での担い手間の連携について検討を行ったが合意に至らず、対象地域を絞り込む形で地域営農の維持に向けた連携活動を支援していくこととした。その結果、解散を決断した集落営農法人が団地化したままの状態で大規模経営体に継承され、新たな営農体制に移行することができた。

1 活動の課題・目標

管内では、平成19年度の品目横断的経営安定対策（水田経営所得安定対策）の導入に合わせて、集落単位に特定農業団体が設立された。これらの特定農業団体は、農事組合法人へと組織形態を変えながら、地域の営農を担ってきた。

山口市北部（仁保・小鯖地区）では、平成27年に地域の集落営農法人と大規模担い手で組織する山口北部地域法人連携協議会を設立し、麦の単収・品質向上といった技術的な取組や担い手間連携等にかかる情報共有や意見交換が実施されてきた。

そうした中、これらの集落営農法人は設立から10年以上が経過し、経営を取り巻く環境にも変化が見られることから、令和4年度に改めて状況を再確認するため、主要な担い手を対象とした資源点検を実施した。その結果、構成員の高齢化や後継者不足により、将来的に円滑な法人運営が難しくなる実態が明らかになった。

加えて、地域内の担い手間で情報共有を進めるとともに、地域が一体となった営農体制維持に向けた検討をしたいという意向があることが把握できた。

そこで、担い手間の連携による持続可能な営農体制の再構築を図ることを目標に令和5年から3か年のプロジェクト活動として取り組みを展開した。



2 活動の内容

(1) 担い手の資源点検（準備段階：令和4年度）

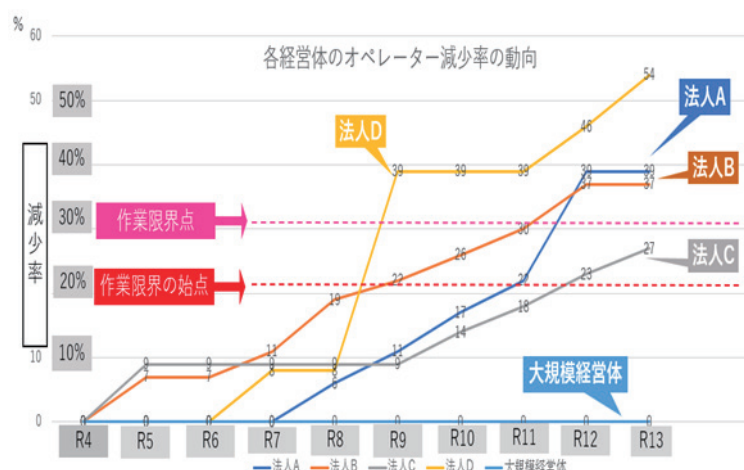
地域の営農を担う主要な担い手の状況を改めて確認するため、農林水産事務所・JA・市の担当で、4つの集落営農法人と2つの大規模経営体に対して個別のヒアリング等による資源点検調査（ヒト・トチ・モノ・カネ・連携して解決できる課題等）

を実施した。

調査結果では、最大の懸念材料であるヒト（オペレーター及び後継者）において、大規模経営体では問題ないが、集落営農法人ではいずれの法人も将来的に農作業に支障が出るレベルに達することが判明した。

そこで、ヒトをはじめとした法人と大規模経営体の連携を加速化するにあたり、意識醸成を図るため、資源点検結果報告会を開催した。

その結果、地域の現状を共有できた。また、担い手間の連携に向けた意向確認や今後のスケジュールの説明を行った。



(2) 地域全域での担い手間連携の検討（P J 1 年目：令和 5 年度）

ア 推進体制の構築

今回の取組を推進していく母体は、山口市、J A、農林水産事務所による既設の営農推進会議のメンバーに加え法人間連携のスペシャリストである連合体コーディネーターを加えた支援チームとした。支援チームでは、担い手間連携に向けた素案（組織体制や連携事業候補）の検討、地域での担い手の動向（日常業務対応時に把握した各担い手の意見等）の共有と今後の対応について検討を行い、関係機関が連携して本取組を推進した。

イ 各経営体への追加ヒアリング

支援チームでは、資源点検であげられた課題について、各経営体に対して個別ヒアリングを実施し、連携事業候補の重みづけを行うとともに、担い手間の連携で解決可能な課題のさらなる抽出を行った。あわせて、協議を進めていく上での意見聴取を行ったところ、今回の資源点検対象外となっていた地域内の個別経営体も検討会に招集するべきとの提案があった。

以上の調査結果等を取りまとめ、合同検討会に向け、事前に支援チームで具体的な連携事業案等を作成した。



ウ 合同検討会の開催

合同検討会では、支援チームで作成した担い手間連携に向けた素案等を提示するとともに、連携の一例として県内の集落営農法人連合体の事例についても情報提供を行った。

事前の個別ヒアリングでは、前向きな意見（新たな取組への関心や規模拡大意向等）が聞かれていたが、各経営体が一堂に会す場では「事務局機能は誰が担うのか？」や「出資金はどのくらい必要か？」といった質問に終始し、自らが連携活動を積極的

にリードしていく声はなく、取組を応援はするが旗振り役にはなりたくないという雰囲気です。検討会は終了した。

エ 推進方向の見直し

合同検討会の出席者の反応を踏まえ、支援チームにおいてこれまでの取組の振り返りと今後の進め方について検討を行った。

<反省点>

①対象地域を広域化したため、推進役が不明確になった

→対象とした担い手の経営面積を合算すると約160haと広域だった
(集落営農法人は集落を重視し、集落外に視野が向かっていない)

②支援チームで事前準備をし過ぎた

→素案提示だけでは、担い手間の意見や感情が十分に伝わらず、相互理解が深まらなかったため、率直な意見交換を行う時間が必要だった。

<今後の進め方：推進方法の転換>

①活動対象地域の絞り込み

→地域計画（4地域）の単位に分割

②個別ヒアリングで把握できた既存の連携（機械の共同利用、防除作業受等の作業委託等）の取組を更に発展していく取組の誘導

(3) 担い手間の連携による新たな営農体制の構築（令和6～7年度）

ア 集落営農法人から大規模経営体への農地継承に向けた動きの支援

活動方法の再構築を進めている最中、資源点検の結果や担い手間連携の動きの停滞を受け、1つの集落営農法人（経営面積約18ha）が法人の解散意向を固め、隣接する大規模経営体に経営農地を継承していきたいとの相談が連合体コーディネーターを通じて支援チームにあった。

そこで、支援チームは、集落営農法人と協議の場をもち、解散意向を再確認した。あわせて、法人格はなくなっても「集落の農地は集落で守る」という法人設立時の精神に基づき、農地を分散させることなく継承するとともに継承期間についてできる限り大規模経営体に協力したいという意向を確認した。一方、受け手となる大規模経営体も規模拡大の準備期間を得ることができるという意向が確認できた。

そこで、支援チームでは、円滑な継承に向け必要な支援項目（①法人解散に向けたロードマップの作成、②農地の権利移動関係、③法人所有の農業機械等の処分方法や新たな営農体制の助言等）を確認するとともに、専門家と連携した伴走支援を実施した。

まず初めに、解散までのロードマップや必要な行政手続き等を確認するための勉強会（講師：司法書士）を開催した。次に、解散ロードマップに合わせた農地の権利移動を行うため、農地中間管理機構と連携を図り、円滑に手続きが進むよう支援を



行った（農地継承後の手続きを簡素化するため、契約終期の統一をあわせて実施）。

また、集落営農法人解散時の農業機械等の処分方法については、農業経営支援センター等の専門家（税理士）を活用し、必要な情報を提供するとともに検討を行った。

今回は、大規模経営体への農地継承にあたって、法人解散後もできる作業は引き続き構成員で支援したい、受け手側も人材育成等の受入れ体制を整える時間を確保するため支援して欲しいという要望があった。

これらの要望を叶えるための新たな仕組みづくりについて、専門家（社会保険労務士）の支援を受け助言や提案を行ったことは、この取組を総括する中で極めて特徴的と考えられた。

加えて、規模拡大する大規模経営体に対して、農林総合技術センターと連携したスマート農機（水位センサー等）の実証や実需から要望のあるエコやまぐち農産物の安定生産等に向けた取組支援（アイガモロボの実証、更なるステップアップとしての有機JASに係る情報提供）を行い、省力化や販売面での体制づくりを支援した。

イ 集落営農法人から大規模経営体への継承事例として整理

他の集落営農法人からも解散を検討という声が聞かれ始めており、今回の取組は集落営農法人の解散後も農地が分散錯圃することなくまとまった形で次の担い手に移行できた事例であることから、出し手（集落営農法人）と受け手（大規模経営体）双方にヒアリングを実施し、今後の検討時の参考となる事項のとりまとめを行った。

3 活動の成果

仁保地域全域をカバーする取組には至らなかったが、地域計画の策定に合わせて、地域の将来像を主要な担い手で協議する機会を持つことができたとともに、検討を続けていくことの必要性について意識醸成がされた。

また、地域を限定する形にはなかったが、解散する集落営農法人から大規模担い手への農地継承が実現し、新たな営農体制に移行できた。

当該事例は、解散を決断した集落営農法人と大規模経営体の連携により地域営農の維持につなげた先駆的な取組であり、集落営農法人の今後を検討していく上で参考になると考えられるため、取組の成功要因を以下のとおり取りまとめた。

<出し手：解散する集落営農法人>

- ・“集落の農地は集落で守る！”という精神は最後まで失わない
→農地を分散錯圃させず、団地化された形で次の耕作者にバトンタッチ
- ・余裕を持った状態で経営判断をする
→切羽詰まった状態だと円滑な解散は難しい

<受け手：大規模経営体>

- ・信頼関係の構築が最重要
→思いを共有できる関係性
土地利用型の場合、1対地域（複数）になるため、法人が地域のまとめ役になれる（メリット）。
- ・地域の意向を尊重しつつも主導権を持つ

4 今後の活動に向けて

今回の解散する集落営農法人と大規模経営体が連携した地域営農を維持していく取り組みは、今秋の麦播種作業でスタートを切ったばかりであり今後、様々な懸案事項や課題が発生することが想定されるため、引き続き伴走支援を実施していく。

一方で、集落営農法人から経営面積の縮小や法人組織の解散を検討という声が聞こえてくるが、今回の事例を参考に、地域に根差し団地化した農地で経営を行う集落営農法人の強みを活かしつつ、地域の要望に沿った将来像の実現に向けた支援を展開する。

スモールステップで産地の意識改革【R5～7】 ～秋芳梨産地における担い手確保・育成の取組～

【美祢市秋芳地域】(美祢市)

元気な地域創出モデル支援

中山間地農業
ルネサンス
推進支援

収益力向上

販路力強化

農用地保全

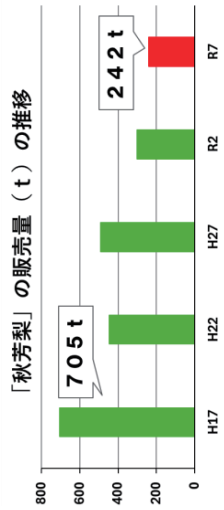
複合経営

生活支援

デジタル技術の
活用

【地域の現状・課題】

- 秋芳梨生産販売協同組合(以下、梨組合という)による「秋芳梨」の栽培が行われている。
- 高齢化等により産地規模が縮小。梨組合の「秋芳梨」販売量は平成17年の705 t から令和7年には242 t に減少

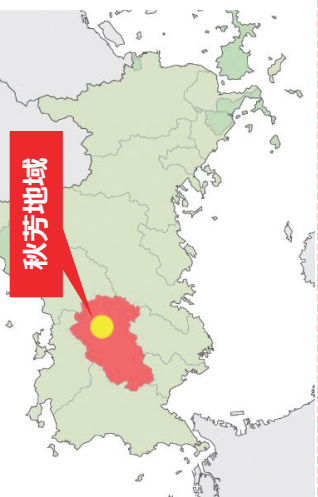


- 計画的な園地継承を進めるため、営農意向調査に基づき、関係機関と連携してマッチング支援を行うとともに、園地情報の整理やインターネット上への産地情報の掲載等の取組を支援
- 一方で、産地からの積極的な新規就農者確保の取組は実施できておらず、受け皿となる青年同志会の活動も停滞

【地域の位置】

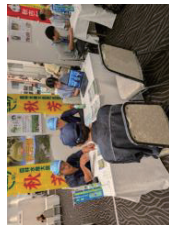
【美祢市秋芳地域】(美祢市)

【指定地域：特定農山村、振興山村、過疎等】



中山間地農業ルネサンス推進事業

- 関係機関との連携
・新規就農者受入体制の整備に向け、梨組合と関係機関で構成する「秋芳梨産地協議会」を設置し、役割分担を行って次に挙げる活動を展開
- 積極的な募集活動の実施
・新規就農者募集パンフレットの作成を支援。また、就農相談会への参加提案及び相談活動の実施支援
- 関係機関と連携した産地見学ツアーの実施支援
- 新規就農者の定着支援の強化
・新規就農者向け栽培講習会(基礎講座)の実施
- 受け皿となる青年同志会の活動活性化



就農相談会



産地見学ツアー (左：収穫体験、右：移住就農者等との交流)

事業完了後の展開

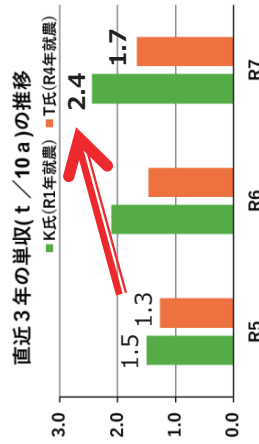
実証事業の成果を活用した取組

- 営農意向調査や積極的な募集活動の継続実施・強化
- 適切な幼木管理の徹底を図る→補植を推進し、成園率の高い園地の継承に繋げる
- 秋芳梨産地で可能な園地継承の仕組みづくりの継続
- 管内他産地への波及

事業の効果

- 新規就農者募集パンフレットの作成や就農相談会への参加誘導等を通じて、積極的な担い手確保に向けた梨組合及び関係機関の機運醸成
- 就農相談会に2年連続で参加(延べ2名の相談あり)
産地見学ツアーに**5組7名**が参加
ツアー後、うち1名から市移住部署に空き家の相談有
- 平成30年以降の新規就農者等(5名)全員がなし栽培を継続

技術の研鑽による単収の向上や秀率の高位安定



秀率(%)の推移

	R5	R6	R7
Y氏(R2年就農)	45.5	49.0	53.6
組合平均	25.8	26.3	25.8

- 若手組合員による主体的なSNSでの情報発信や新規就農者募集ボスターの作成に繋がった。

◆優良事例

課題名：スモールステップで産地の意識改革

～秋芳梨産地における担い手確保・育成の取組～ 【R5～7】

農林(水産)事務所名：美祢農林水産事務所

＜活動事例の要旨＞

美祢市秋芳町では、秋芳梨生産販売協同組合による「秋芳梨」の栽培が行われているが、組合員の高齢化により販売量の確保が困難となってきた。

そこで、秋芳梨産地の維持・発展を目指して、産地が主体となった新規就農者の募集や定着に向けた受け皿づくりを推進した結果、産地発信の担い手確保活動に消極的だった産地の意識が変わり、産地の将来を見据えた積極的な活動を行うようになった。また、新規就農者の定着を支援し、平成30年以降の新規就農者等（5名）全員がなし栽培を継続できている。

1 普及活動の課題・目標

美祢市秋芳町におけるなし栽培は100年以上の歴史があり、秋芳梨生産販売協同組合（以下、「梨組合」という）が生産する「二十世紀」なしは「秋芳梨」として県内外で高い評価を受けている。しかし、高齢化等に伴う組合員数や栽培面積の減少により産地として需要に応える販売量を安定的に確保していくことが困難となってきた。

表1 組合員数、栽培面積、販売量の推移

	H17	H22	H27	R2	R7
組合員数（人）	58	43	39	33	23
栽培面積（ha）	38.9	32.4	27.9	24.5	18.8
販売量（t）	705	447	493	302	242

また、果樹経営特有の問題として、高齢組合員の突然の栽培とりやめにより、栽培条件の良い園地でも廃園にせざるを得ないケースが多く発生している。これは、栽培とりやめの意向が収穫直後である10月頃に示され、翌年産の管理作業を始める期限となる12月までの2か月間に園地継承者を確保することが困難なためである。

こうした中、梨組合では、計画的な新規就農者の確保を進めるため、平成30年から毎年度、組合員に対して園地継承等に関する営農意向調査を実施している。その調査結果に基づき、梨組合と関係機関が連携して、園地継承のマッチング支援と担い手確保に取り組んできたことで、平成30年以降に5名の新規就農者等を確保した。

表2 H30以降の新規就農者等の状況

就農年度	年代 (就農時)	就農形態	就農の経緯
H30	40代	Iターン・独立自営	突然の栽培とりやめに対するマッチング
R1	40代	Iターン・独立自営	営農意向調査に基づくマッチング
R2	40代	Iターン・独立自営	突然の栽培とりやめに対するマッチング
R2	20代	Iターン・法人就業	雇用意向のある組合員とのマッチング
R4	20代	Iターン・独立自営	営農意向調査に基づくマッチング

一方で、産地からの積極的な新規就農者確保の取組は実施できておらず、受け皿となる青年同志会の活動も停滞していた。

そこで、産地が主体となった新規就農者の積極的な募集活動や定着に向けた受け皿づくりを推進し、秋芳梨産地の維持・発展を目指した。

2 普及活動の内容

(1) 受入体制整備の推進

新規就農者の受入体制を整備するにあたり、共通認識を持って活動できるように令和2年に梨組合と関係機関で構成する「秋芳梨産地協議会」を設置した。また、以下のとおり役割分担を行い、協働して次に挙げる活動を展開することとした。

表3 各組織の役割分担

	役割の内容
梨組合	継承条件等の整理、栽培技術指導
美祢市	移住や就農に関する補助事業の活用支援、住居確保支援等
JA	梨組合の運営支援、資材等の調達
公社	園地の利用権設定、「農の継活事業」の実施
農業部	活動のコーディネート、栽培技術指導

(2) 積極的な募集活動の実施

ア 就農相談会への参加誘導

梨組合の自主的な担い手確保に向けて、過去作成した新規就農者募集チラシの内容の充実化及び就農相談会での活用を支援した。

チラシの充実化にあたって、より具体的に就農後のイメージを描けるように、継承モデル園地での経営試算を実施した。また、梨組合には産地として求める人材の条件整理、関係機関には生活面を含めたPRポイントの整理を促すとともに、就農までの流れについて共通認識を図った。

さらに、令和6年度には就農相談会への参加を提案し、充実化したチラシ（パンフレット）を活用した相談活動の実施を支援した。

イ 産地見学ツアーの実施支援

こうした活動により、積極的な担い手確保の機運が高まったところで、令和7年度には産地見学ツアーの実施を提案した。効果的にツアーを実施できるように、事例を紹介しながら開催イメージの共有化を図るとともに、市の移住部署等との連携を図った。

ツアーの募集から内容の組み立て、生産者等との調整、当日対応まで、関係機関で役割分担を行い、実施した。

さらに、次に繋げるため、参加者にツアー内容に対するアンケートを実施するとともに、ツアー開催後に関係機関で反省会を実施し、改善点を整理した。

表4 ツアーにおける各組織の役割分担

	準備段階	当日
梨組合	各紹介の準備、知人へのPR	梨組合の紹介、選果場見学・収穫体験の対応、移住事例の紹介
美祢市	市関連サイト及び出展イベントでのPR、移住者等との調整	司会進行、移住事例の紹介、移住や就農に関する補助事業の紹介
JA	JA 関連サイトでのPR	生産者との調整等
公社	公社関連サイト及び出展イベントでのPR	個別聞き取り
農業部	PR チラシ案や行程案の提示、その他サイトでのPR、全体のとりまとめ	進行補助、コーディネート

(3) 新規就農者の定着支援の強化

ア 新規就農者向け栽培講習会等の実施

梨組合では、組合員全員が実行できる技術の確立と徹底した栽培指導（年5回程度）を行っているものの、基本的な知識がある前提で行われるため、新規就農者は、既存の栽培講習会だけでは十分に理解して応用することが困難と感じていた。

そこで、若手組合員が補佐として所属する技術指導部の月1回の定例会に合わせて、農業部が病虫害防除や栽培管理の基本を学べる基礎講座を開催し、基本的な知識の習得を促した。また、若手組合員から要望のあった幼木管理指導については、幼木の生育・栽培管理状況の調査を行い、調査に基づく栽培管理マニュアルを作成するとともに、現地指導を行い、幼木管理技術の向上を図った。

イ 青年同志会活動の活性化

梨組合の若手組合員の集まりである青年同志会（7名）は、新規就農者が比較的気軽に情報交換ができる場であり、定着において重要な存在であるが、令和2年以降の新型コロナウイルス感染症蔓延の影響を受けて活動が停滞していた。また、産地の将来を見据えた活動は、高齢組合員の関心が低く、なかなか進まない状況であった。

そこで、青年同志会の活動を活性化させることで、新規就農者の受け皿を強化するだけでなく、新規就農者の確保・育成に対する組合全体の意識改革を図ることを目的に、青年同志会が定期的に集まる場の設定を促すとともに、組合の課題整理や重要な課題の解決に向けた活動を支援してきた。

令和6年からは、若手組合員がすぐに取り組みやすいSNSを活用した情報発信と、梨組合の喫緊の課題である「新規就農者の確保・育成」や「選果機の更新」についての情報収集及び先進地視察の実施を支援した。活動においては、青年同志会独自の取組ではなく梨組合全体の取組



図1 青年同志会での課題整理の実施

となるよう、梨組合執行部との連携に配慮した。

3 普及活動の成果

(1) 積極的な募集活動の実施

新規就農希望者にとって必要な情報(梨組合の概要、求める人材、経営事例、就農までの流れ、生活環境等)を網羅したパンフレットを作成・配布した。パンフレットの作成を通して、積極的な担い手確保に向けて、関係機関で共通認識を持って取り組んでいく機運を醸成でき、就農相談への参加や産地見学ツアーの開催に繋がった。



図2 就農相談会



図3 新規就農者募集パンフレット
(1ページ目／全4ページ)

梨組合と関係機関が協働して開催した産地見学ツアーには、5組7名の参加があった。参加者からは「生産者や移住者と直接話ができてよかった」、「選果場の見学や収穫体験ができて、充実した内容だった」といった感想があり、高評価を得られた。梨組合や関係機関からは「初めての開催にしては十分であった。魅力が伝わるツアーになったのではないか」、「次回は県外からも参加してもらえるように工夫したい」といった感想や前向きな意見があり、来年度も同様のツアーを開催することで関係機関の同意が得られた。

さらに、ツアー後、参加者のうち1名から市の移住部署に空き家の相談があり、空き家バンクの登録に繋がった。



図4 産地見学ツアー (左：収穫体験、右：移住就農者等との交流)

(2) 新規就農者の定着支援の強化

技術指導部定例会での基礎講座では、活発な質疑応答や意見交換が行われ、基本的な知識の習得だけでなく、若手組合員と篤農家(技術指導部長等)とのコミュニケーションの活性化も見られた。また、幼木管理については、マニュアルの作成及び現地指導により理解が進み、成園率の向上に向けた補植推進に繋がりがつつある。

こうした取組の継続により、平成30年度以降の新規就農者等(5名)全員がなし栽培を継続している。さらに、それぞれの技術研鑽により単収の向上や秀率の高位安定にも繋がっている。

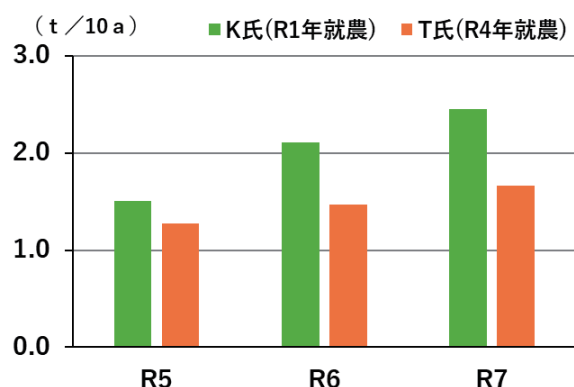


図5 新規就農者2名の単収の推移

表5 新規就農者1名の秀率の推移

	R5	R6	R7
Y氏(R2年就農)	45.5	49.0	53.6
組合平均	25.8	26.3	25.8

さらに、青年同志会活動の活性化を図る中で、若手組合員が積極的な担い手確保活動の必要性を認識し、主体的にSNSを活用した情報発信や新規就農者募集ポスターの作成に取り組むようになった。秋芳梨産地を維持・発展させようと取り組む若手組合員の姿を受けて、組合全体の意識が変わりつつある。

4 今後の普及活動に向けて

組合員の営農意向は、社会情勢の変化や自身の体調等により常に変化していくことから、継続して営農意向調査を行うこととしている。令和7年度に実施した調査では、1園地で園地継承の意向が示されているため、蓄積してきたノウハウを活用しながら、今後も継続して、積極的な担い手確保活動を支援していく。

どの活動も小さな取組であるが、それぞれPDCAサイクルを回しながら継続していくことが重要である。今後も、梨組合と関係機関が共通認識を持った上で、活動を継続・発展できるようコーディネートしていきたい。

美祢農林水産事務所では、令和7年度の普及指導計画に「宇部・美祢地域の特色を活かした園芸産地の継承」を課題化しており、梨組合の活動成果を管内の他産地へ波及し、イノベーションを図るべく積極的に活動している。

産地見学ツアーには近隣の市から担当者が参加し、開催状況を直に確認しており、結果として、令和8年度には参加した市において複数品目を対象としたオーダーメイド型の産地見学ツアーを初めて開催する方向で調整が始まっている。今後も持続的な地域農業の実現に貢献していきたい。

集落営農法人連合体「(株)長門西」の機能強化に向けた取組【R5～7】

【長門市油谷地域】(長門市)

中山間地農業 ルネサンス 推進支援	元氣な地域創出モデル支援	販路力強化	農用地保全	複合経営	生活支援	デジタル技術の 活用
-------------------------	--------------	-------	-------	------	------	---------------

【地域の現状・課題】

- (株)長門西は油谷の3法人と日置の1法人とJAが出資した集落営農法人連合体。構成法人のオペレータ不足は(株)長門西が基幹作業を受託し、次のオペレータを育成することによって補っている。
- 油谷では10～20haの個人生産者が多く、高齢化により急に農作業ができなくなる事例が増えた。また高齢化により離農・縮小を希望する認定農業者も複数いるが、構成法人も構成員の高齢化で、農地を受けられない状況となっていた。
- (株)長門西への期待が高まる中、(株)長門西の事業を拡大し、雇用を増やすことが課題であった。

【地域の位置】

【長門市油谷地域】(長門市)

【指定地域：特定農山村、振興山村、過疎】



中山間地農業ルネサンス推進事業【活動内容】

- 1 機能強化に向けた中期計画の策定 (R4)
(株)長門西自体が直営として主食用米・大豆などの生産を行う目標を立て、「計画的な規模拡大」と「人材確保」について検討開始
- 2 構成法人の資源点検支援 (R5)
(農) Aの資源点検を行い、近い将来のオペレータの年齢構成に法人継続の危機感が高まった。
- 3 構成法人や個人生産者への(株)長門西の経営強化に対する協力依頼 (R6)
(農) Aや規模縮小希望の個人生産者に、(株)長門西への農地の移動や機械・施設の貸与を依頼した。
- 4 新しい雇用に向けた支援 (R6)
社員や本人に相性や意向を聞いた上で、市内出身の20代の雇用に向けて支援した。経営シミュレーションや就業規則の見直しなどを取締役会に諮る支援を行った。

事業完了後の展開

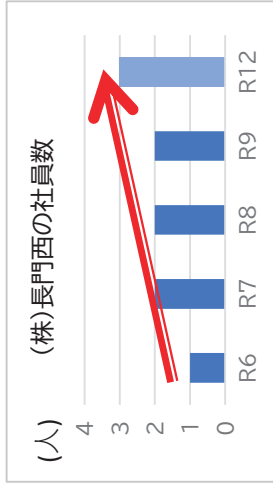
実証事業の成果を活用した取組【今後の活動】

- 社員が増加し、9.2haの直営開始、R8も農地が拡大するたため、(株)長門西と構成法人の円滑な営農に向けた支援。
- 次期中期計画の策定を支援し、雇用と農地の拡大を運動させた経営強化を支援。
- 関係機関と連携し、構成法人や(株)長門西社員に寄り添った活動を推進。

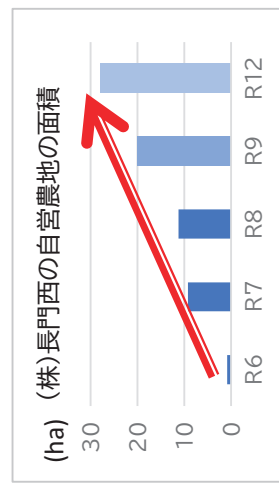


事業の効果

- R7に20代1名の社員が入社し、H30から就業している社員は事業部長に昇格した。



- R5から利用権設定を行い、WCSを開始し、R7は9.2haの直営(主食用米・WCS・大豆・小麦・飼料作物)を開始、R8も農地が拡大。今後も構成法人や近隣の個人生産者から農地の集積をしていく体制となった。



◆優良事例

課題名：集落営農法人連合体「(株)長門西」の機能強化に向けた取組【R5～7】

農林(水産)事務所名：長門農林水産事務所

＜活動事例の要旨＞

(株)長門西は、(農)河原・(農)ゆや中畑・(農)浅井・(農)日置川原・JAで構成された集落営農法人連合体として、「油谷地区の農業を未来へ繋げる役割を担うこと」を経営理念として平成29年7月に設立され、今年で8年目を迎える。

主な事業は、水稻育苗・作業受託・航空防除・ドローン教習所の運営であり、農地を活用した生産は実施しない法人であった。

一方、法人構成員や周辺の個人生産者の高齢化による、農地の荒廃という危機感が年々増加しており、(株)長門西への「利用権設定を行い、自ら生産を行う」法人機能の強化を期待する声が大きくなった。

これを受け、(株)長門西へ「連合体自体が営農を行い、計画的な規模拡大とそれに伴う新たな人材確保を同時進行で進めていく取組」を目標とした中期計画作成を提案した。

その結果、連合体自らが営農するモデルとして、令和5年度より(株)長門西がWCSの生産を開始し、令和7年度は9.2haの直営で主食用米・WCS・大豆・小麦の栽培を開始した。また、人材確保の面では、更なる規模拡大に備え、令和7年度に2人目の社員として地元出身の若者1名を採用した。このように農地の確保、雇用者確保の取組支援を行い、油谷地区における営農を継続できる経営体の育成を図った。

1 活動の課題・目標

油谷地区において平成29年に集落営農法人連合体である(株)長門西が設立され、作業受託を中心とした活動により構成法人の活動を支援しているが、構成法人における構成員の高齢化、近隣の個人生産者(10～20ha)の高齢化により、将来的な荒廃農地の増加が懸念されている。

そのような中、(株)長門西に対して、「利用権設定を行い、自ら生産を行う」法人機能の強化を期待する声が大きくなってきている。

このため、(株)長門西における計画的な規模拡大と新たな人材確保に向けた取組みを支援することで、油谷地区において営農を継続できる経営体の育成を図る。

2 活動の内容

(1)機能強化に向けた中期計画の策定支援

油谷の農地の荒廃という危機感が増加してくる中、設立して5年目となる令和4年度に(株)長門西の取締役6名(構成法人の代表理事主体)、社員及び関係機関が集まり、油谷地区や(株)長門西の課題を整理し、今後の方向性について検討を行った。(写真1)

初めはブレインストーミングを用いて話し合い、その後、取締役会や関係者で複数回協議し、中期計画では新事業として、農地の利



写真1 (株)長門西取締役会の様子

用権設定を(株)長門西自体が行い、直営で大豆・WCSなどの生産を行うことを目標に定めた。

また(株)長門西の機能を強化するためには、規模拡大に向けた農地確保と規模拡大に沿った人材確保の取組が必要なことが明確となった。

(2) 構成法人の資源点検

令和5年度に構成法人の資源点検を行い、その中でも一番集積面積の大きい(農)Aで、オペレーターの高齢化・労力不足が明確となり、理事達から「50haもの営農を将来この人数でやっていくのは無理ではないか。」「このままでは3年後には営農ができなくなる。」「3年以内に(株)長門西に任せる面積を増やしていくしかない。」という意見が多数出た。

そこで令和6年度に、農業部から新たな将来方向として(農)Aに対し「連携強化法人」として、(農)Aの農地を段階的に(株)長門西に移行し、(株)長門西で雇用を確保していくことを提案した。

表1 (農)Aの資源点検の一部抜粋

法人名	設立	-1	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	75以上
農事組合法人	H14	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	80以上
ヒト 役員A(オペ)	53	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	定年
(年齢) 役員B(オペ)	53	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	現役員
役員C	53	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	
役員D	39	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	
役員E(オペ・野菜)	55	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	
役員F	55	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	
役員G(オペ)	47	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	
構成員H	60	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	
構成員の娘I(オペ・野菜)	17	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	
女性部J(野菜)	49	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	
女性部K(野菜)	67	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	
女性部L(野菜)	58	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	
女性部M(野菜)	60	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	
女性部N(野菜)	59	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	
女性部O(野菜)	53	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	
オペ人数	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
75歳以下のオペ人数	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	
80歳以下のオペ人数	4	4	5	5	5	5	4	4	4	2	2	2	2	

(3) (株)長門西の農地集積について (農)Aや個人生産者へ提案

関係機関だけでなく、(株)長門西の農地集積に前向きな社員からも(農)Aや離農縮小希望の個人生産者に対して(株)長門西への農地の移行と、機械・施設の貸与について提案、依頼し、令和7年産から合わせて9.2haの農地が集積された。

(4) 新たな雇用について支援

(農)Aとの連携について協議を進めると同時に、農大卒で20代の就業希望者の雇用について検討し、社員2人を雇用した場合の経営シミュレーション作成等、新たな雇用者確保に向けた支援を行った。

3 活動の成果

(1) 中期計画の策定

(株)長門西の中期計画の策定を支援し、経営ビジョンが明確化されることで「農地の集積による規模拡大」と「人材確保に向けた具体的な行動」を行うことができ、農地の荒廃化が発生する前に対策を講じることができた。

(2) 直営部門の開始

構成法人や個人生産者に協力を依頼し、趣旨に賛同を得ることで令和7年度は9.2haの直営が始まった。令和5年度から80aで始めたWCSに加え、今年度は主食用米・大豆・小麦・飼料作物の生産を開始した。

令和8年度は11.2haの集積の予定である。

表2 (株)長門西の規模拡大計画

		R6	R7	R8	R9	R12
①経営品目	主食用米		4.6	6.5	10	15
	WCS	0.8	2.2	2.6	5	5
	大豆		2.5	2.1	5	8
	小麦			0.5	3	10
	飼料作物		2.2	3.4	7	7
	合計	0.8	9.2	11.2	20.0	28.0
②社員	正規	1	2	2	2	3
	臨時	1	0	0	1	1

(3) 2人目の社員が入社、定着を支援

令和7年4月1日には2人目の社員の入社式を行い、1人目の社員は事業部長に昇進した。

新規就業者向けの講習会への参加を促す等、定着について支援を行った。

(4) 取締役会、事前の打ち合わせ、日々生じる問題の対応を関係機関と連携し実施

取締役会、事前の打ち合わせ、日々生じる問題の対応をJA等関係機関と連携し、構成法人や社員が大事に思っていることに寄り添いながら実施していくことで、それぞれの組織からの信頼を得ることができた。

4 今後の活動に向けて

「(株)長門西があったから油谷の農業が維持できている」これは構成法人皆が実感してきた事実で「いずれは(株)長門西にこの地域を担ってもらわなくてはならない」というのが各構成法人の共通した意見としてある。(株)長門西としては各構成法人に対して、できなくなって急にすべての農地を手放すのではなく、「段階的に計画的な農地の移行」と「拡大に伴った雇用確保」が円滑に進んでこそ、(株)長門西と油谷地域の発展がある、との考えを繰り返し各構成法人に発信している。

2人の社員も規模拡大に意欲的で、今後は、これまで以上に各構成法人の理解と協力が不可欠と考える。

具体的には、(株)長門西の経営実績の評価と経営シミュレーションの作成を支援し、これらをもとに取締役会で次期中期計画の作成を支援する。

更に社員の増加と農地集積を連動させ、(株)長門西も構成法人も円滑に営農をしていけるよう支援していく。

これらの動きと合わせた地域計画の見直しを支援し、「油谷地区の農業を未来につなげる経営体の育成」を図っていく。