

## V 人の確保と育成に向けた提案

### 提案1 迷ったら 法人設立時の原点に戻り、組織を変化させよう

#### 1：法人理念を掲げるまたは再度確認する

法人の設立時の思い（原点）を組合員で再認識することが、次の一歩につながります。

#### 2：組合員と課題を共有し、目標を立てる

課題を共有し、組織としての目標を立てるのがスタートラインです。

#### 3：法人の「改善計画」をつくる。

周囲の環境は変わります。老舗と言われる組織が存続しているのは、環境の変化に適応しながら変化し続けているからです。

#### 4：計画の実行と更なる改善

地域を守るという  
理念



目標設定



改善計画



組織の持続的発展

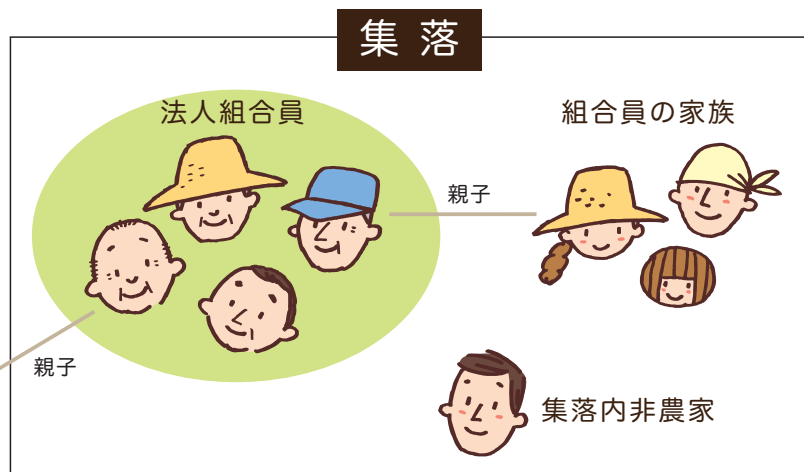
### 提案2 人材の確保は身近なところから固めよう

1 まず、今の組合員家族内の若い世代を組合員にする

2 集落内の非農家も法人と関わりをもてるようにする

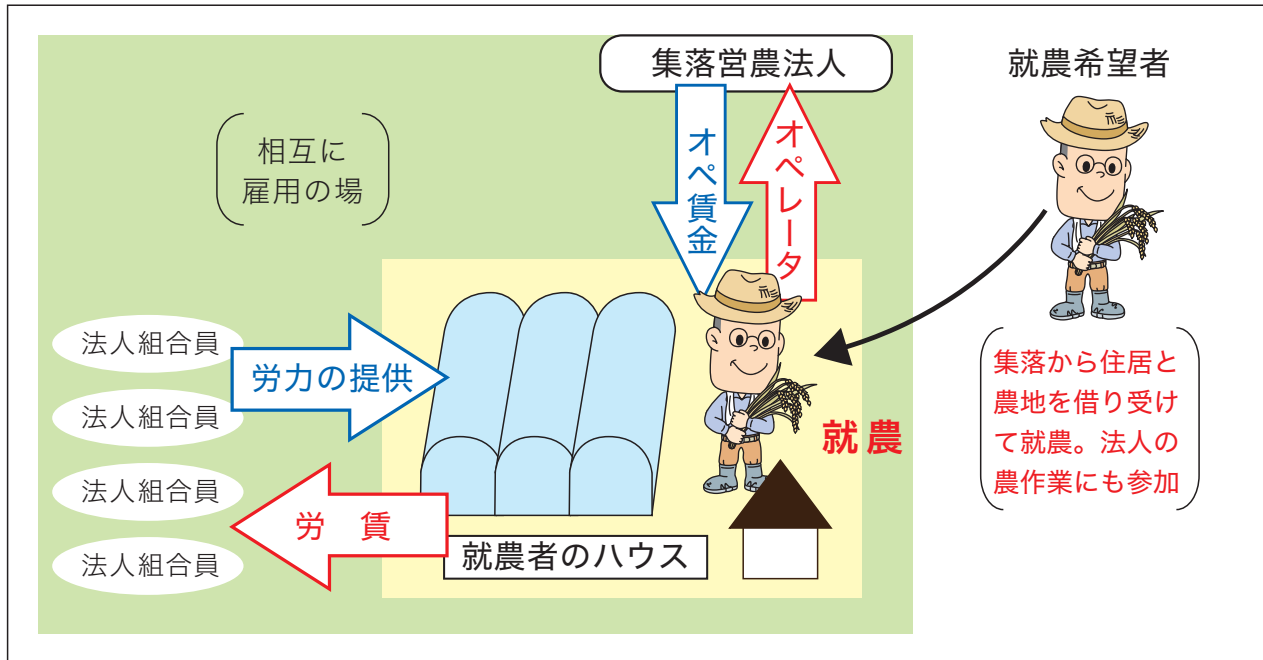
3 近隣市町村に他出した後継世代を巻き込む・呼び戻す

課題解決のヒントは身近なところにあるものです。大事なことは、これまで法人と関わりを持ってなかった人が、楽しく参加できる場をいかにして作るかということです。



### 提案3 周年雇用できなくても法人が受け皿となって、新規就農者世帯を受け入れるしくみをつくる

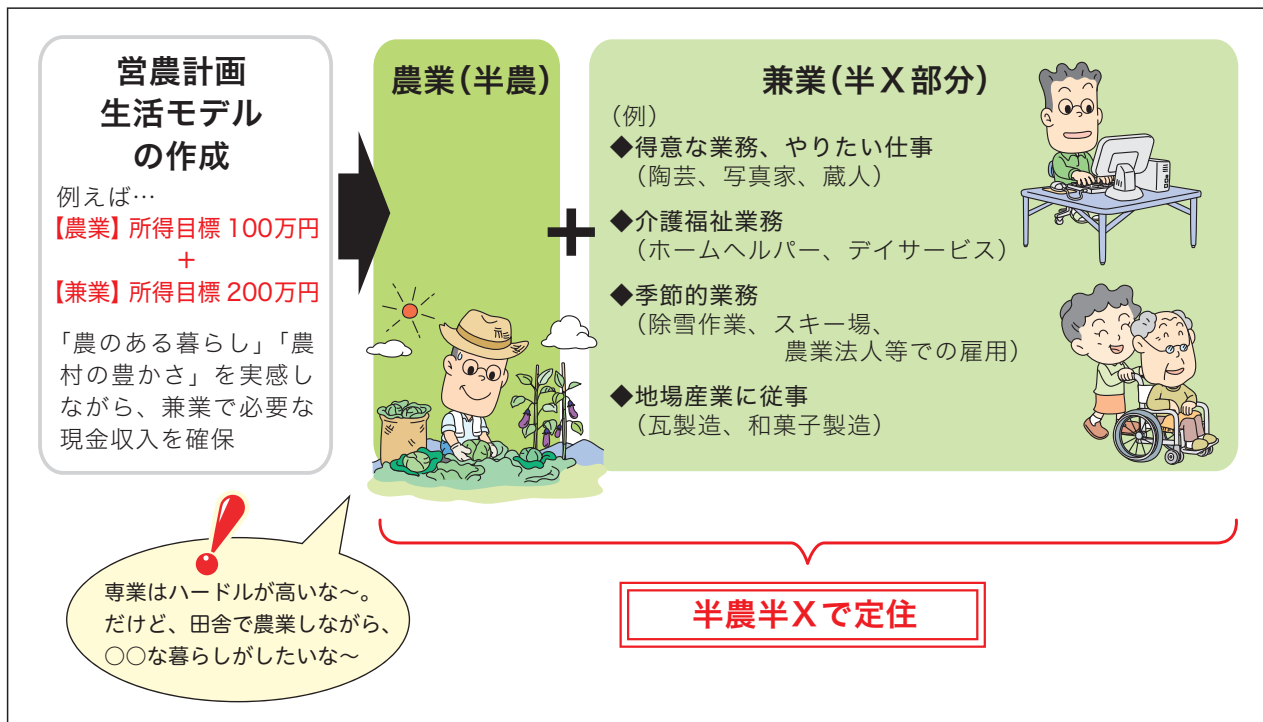
#### ① 自営就農者を受け入れる



- ・ 集落営農側：集落内の農地の提供、空き屋の紹介、田舎暮らしのサポート
- ・ 新規就農側：スムーズな就農+法人の仕事にも従事し一定の収入を確保

※集落に若い人材が欲しいと考えている集落と円滑な就農を求める新規就農者の双方にメリットがある。

#### ② 兼業就農者を受け入れる（農業+α型）



**提案 4 雇用する場合は、雇用者の意欲を引き出し、努力に見合う方法を採用する。**

**1 確定給与方式で昇給制度を導入**

県内の農事組合法人の多くが従事分量配当制で、組合員が従事した時間等に応じて労働対価が支払われています。

一方、雇用就農を希望する者は、月給等の安定した給与を求めており、近年では、このような確定給与方式を採用する農事組合法人も増えています。

また、若い従事者が意欲をもって仕事に取り組めるように、人事考課制度や昇給制度を設ける組織もあります。

**2 収入差プレミアム配当方式の導入**

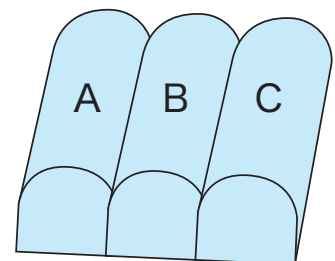
この方式は、集落営農に参加する農業者の意欲を引き出すことをねらいに、各圃場を管理する参加農業者の肥培管理や水管理等の努力の結果生じた収量等の差すなわち収入差を利益の分配に反映させようというものです。

この方式は、特定農業団体による集落営農を想定して考案された方式ですが、法人経営においても適用可能です。ただし、農事組合法人が従事分量配当として支払うことは適当ではありません。圃場管理の農作業受委託契約を締結し、別途、圃場管理料として支払うのが望ましいでしょう。

園芸作物について、この方式で配当している集落営農法人は、今のところ県内では、見られませんが、従事者の意欲を引き出す点で有効な方法と思われます。ただし、実際に導入する場合は、後で指摘を受けないように、税理士や普及員等と相談しましょう。

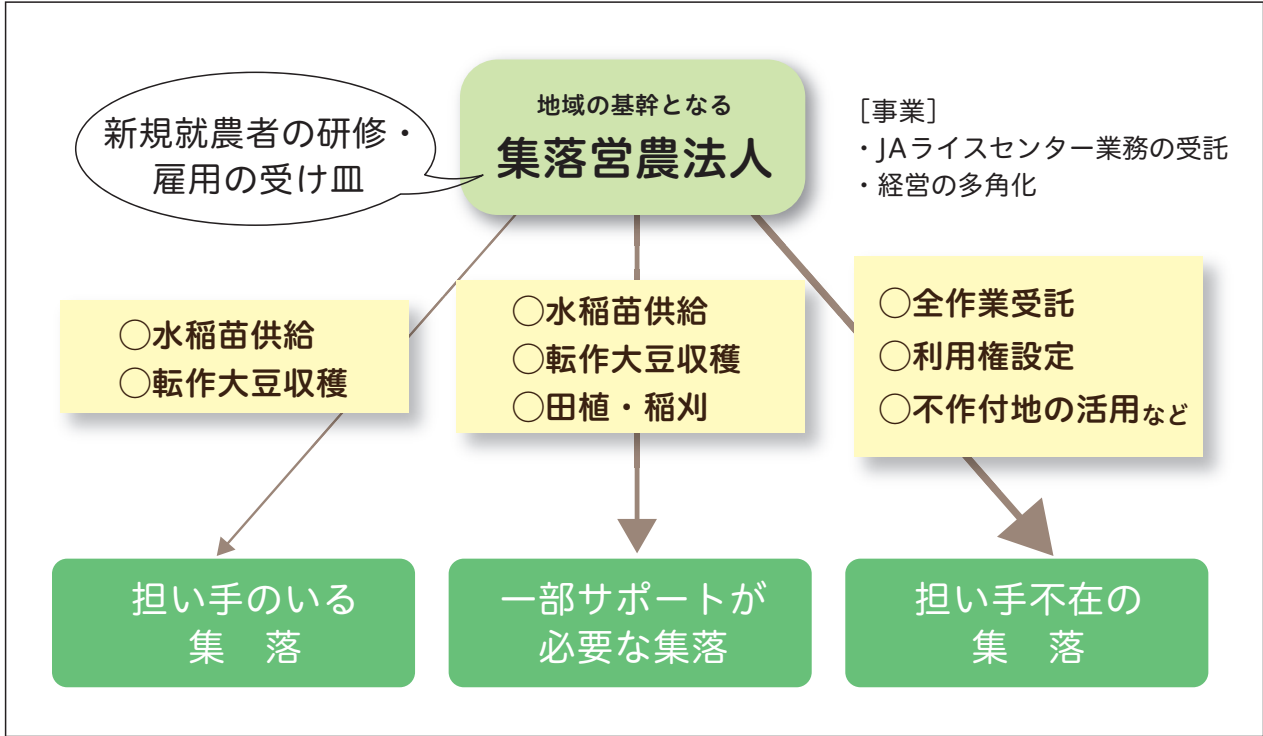
**収入差プレミアムの計算例**

氏名	圃場	作物	作付面積 ①	10ha当り 基準収入 ②	基準収入 ③ =①×②	実収入 ④	差額 ⑤ =④-③	収入差 プレミアム ⑥ =⑤×○%
Aさん	A		a	円	円	円	円	円
Bさん	B							
Cさん	C							

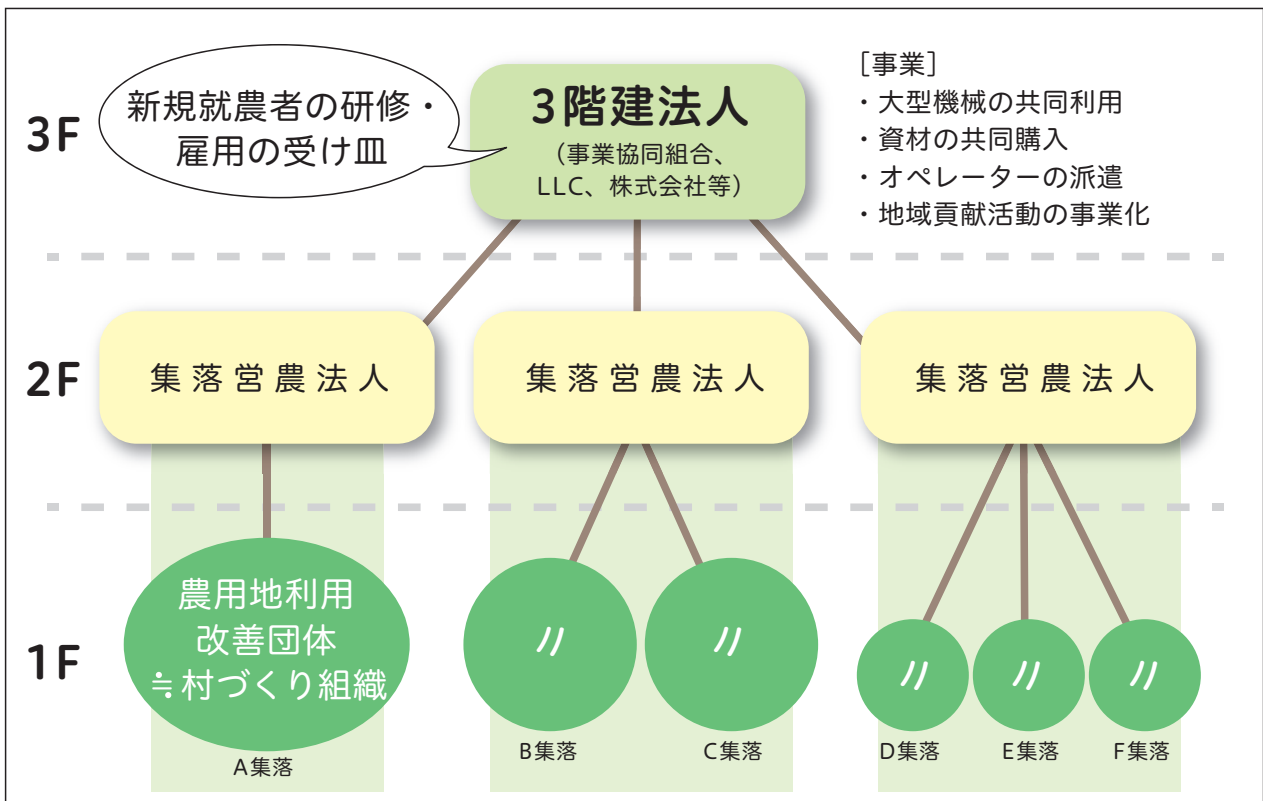


## 提案5 地域の基幹となる広域的な集落営農法人または法人間連携による3階建法人が雇用の受け皿となる

### 1 地域の基幹となる広域的な集落営農法人での雇用

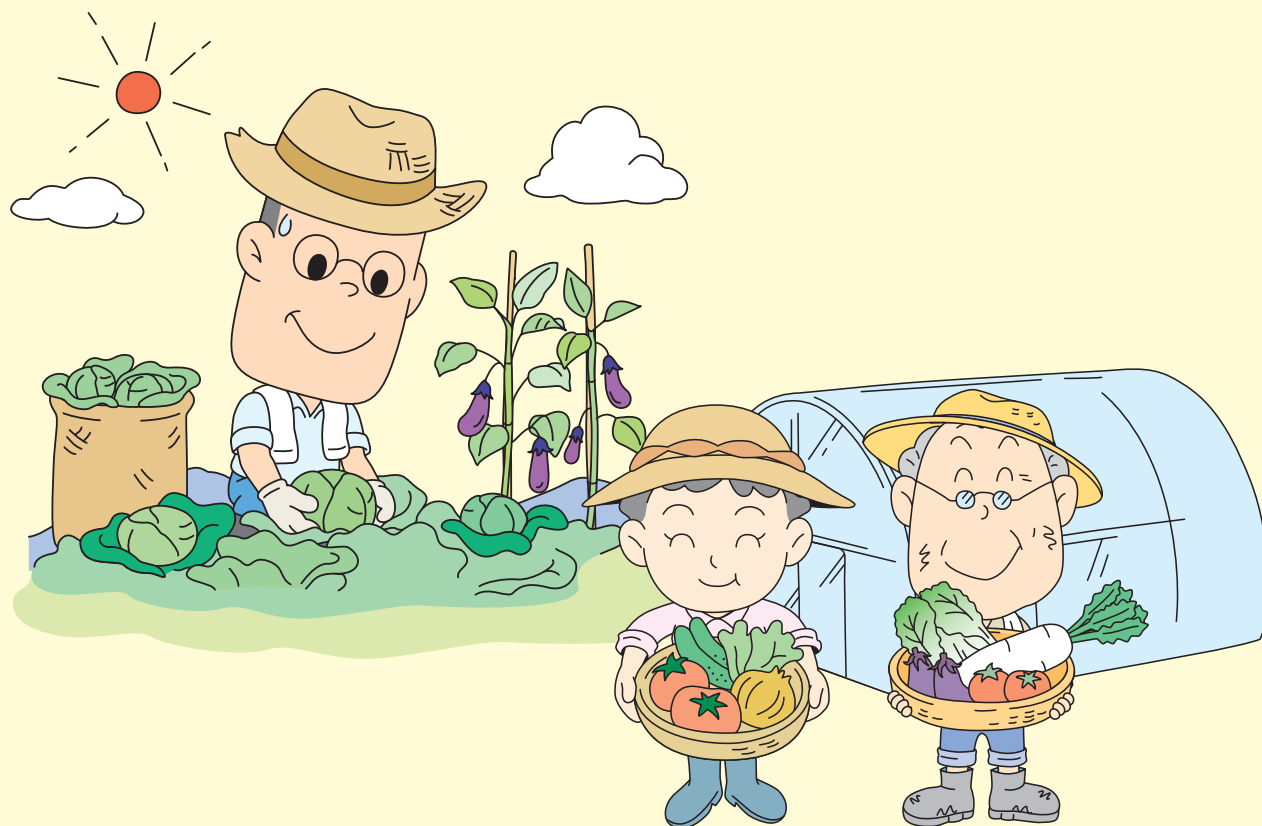


### 2 法人間連携による3階建法人での雇用



## 参考資料

- (1) 人材確保を考える上でのチェック項目
- (2) 集落営農法人の次世代後継者育成（人の確保と受入方式）
- (3) 法人リーダーとの面談シート例
- (4) 集落営農組合員へのアンケート事例
- (5) アイデアを引き出す「ブレインストーミング」と「KJ法」
- (6) 地域貢献型集落営農ステップアップ事業

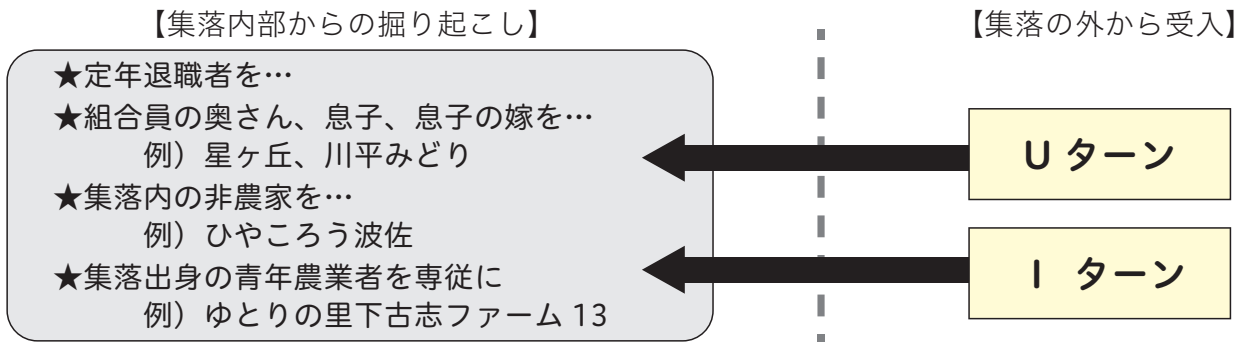


## 集落営農組織の人材確保を考える上でのチェック項目

- 1. 自分達の組織で課題となっていることは何か？
- 2. リーダーの思いが役員、組合員と共有できているか？
- 3. 組織としての理念は何か。目標や将来ビジョンが明確か？
- 4. 何から手をつけるべきか。
- 5. どんなメンバーで検討するか。検討内容をどのように組織で共有するか？
- 6. 将来に向けた具体的な戦略づくり
- 7. どんなタイプの人を受入、育成するか？
  - ・集落の内から？それとも外から？
  - ・定年退職者、青年専従者、女性、Uターン、Iターン？
- 8. そのために何が必要か？
- 9. どんな方法で実践するか？
- 10. リーダーに必要な心構えは？
- 11. 組織・地域での受入体制はできているか？
- 12. 実践してみてどうだったか？ 課題、改善すべき点は？

# 集落営農法人の次世代後継者の育成に向けて

## 1. どこから人を確保するか

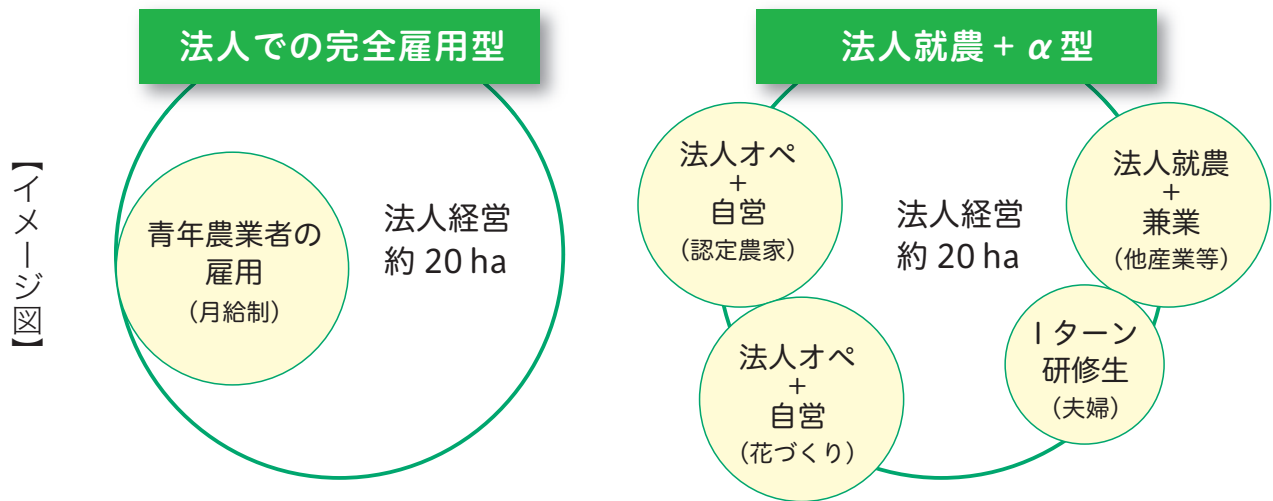


### 【集落出身の地区外在住者を呼び込む・Uターン就農事例】

(農)ファーム布施<邑南町> ★二地域居住型

- 水稲を主体とした経営 (約 13 ha)
- 集落内での世代間交流、行事が活発
- 組合員 19 戸中 7 戸は広島等県外から参加
- 法人化後、Uターン定住者 2 戸 (定年帰農だけでなく若い世代のUターン希望もあり)

## 2. どうやって人を受け入れるか



【イメージ図】

【事例】

(農) 槻之屋ヒーリング<雲南市> ~法人で仕事を創り雇用 (青年2名) ~

- 世帯数 31 戸、組合員 20 戸
- 経営作物：水稲、野菜、キノコ等の複合経営
- 自治会組織「槻之屋振興会」や NPO と連携し、地域貢献活動やコミュニティービジネスを展開
- 集落外から 2 名の青年を雇用 (野菜等)

(農) おくがの村<津和野町> ~様々なUターン者がいろいろな仕事を~

- 水稲、作業受託、なたね等を経営
- トレーラーハウスでUターン者や研修生受入
- Iターン 2 戸 (定住人口 7 人増加)
- 組合長の長男就農。法人オペ+花部門経営
- 世帯数 25 戸、人口 70 人、高齢化率 67%の集落で中学生以下の子供 13 人と賑やか。

## 集落営農法人リーダーとの面談シート（例）

【法人名： \_\_\_\_\_】

## 1. 経営概況等

- 水稲 \_\_\_\_\_ ha、 \_\_\_\_\_ ha、 \_\_\_\_\_ ha、 \_\_\_\_\_ ha  
 構成員または従業員 \_\_\_\_\_ 名、主なオペレーター \_\_\_\_\_ 名

## 2. U I ターン者の受入

- 積極的に受け入れたい（ \_\_\_\_\_ 名）、 受け入れても良い（ \_\_\_\_\_ 名）  
 受け入れたくない

## 3. 就農者受入条件

## (1) 受入形態

- 体験、 研修、 パート、 雇用

## (2) U ターン、I ターン者か

- U ターン、 I ターン、 どちらでも良い

## (3) 年齢

- 不問、 年齢制限有り（ \_\_\_\_\_ 歳まで）

## (4) 性別

- 不問、 男性、 女性

## (5) 受入時期

- 年間、 季節的（ \_\_\_\_\_ 月～ \_\_\_\_\_ 月）

## (6) 作業内容

- 水稲オペレーター、 園芸・加工等（ \_\_\_\_\_ ）、 農作業全般  
 その他（ \_\_\_\_\_ ）

## (7) 賃金等

- 月給（ \_\_\_\_\_ 円）、 時給（ \_\_\_\_\_ 円）

特記事項（ \_\_\_\_\_ ）

## (8) 就農者の社会保険等の加入の有無

- 労災保険、 雇用保険、 健康保険、 厚生年金、 無し

## (9) 住居（空き屋等）

- 地域内にある、 地域外にある、 営農組合で探す、 市町村が探す

特記事項（ \_\_\_\_\_ ）

## 4. その他（どんな人を求めるか ～法人からのメッセージ～）





## ブレインストーミングとKJ法

ブレインストーミングは、新たなアイデアを生み出すための方法の一つです。KJ法は、ブレインストーミングなどによって得られた発想を整序し、問題解決に結びつけていくための方法です。KJ法という呼び名は、これを考案した川喜田二郎氏のアルファベット頭文字からとられています。

### ブレインストーミング（BS）

グループのメンバーが、ある問題について自由にアイデアを出し合うのがブレインストーミングですが、いくつかの基本原則があります。

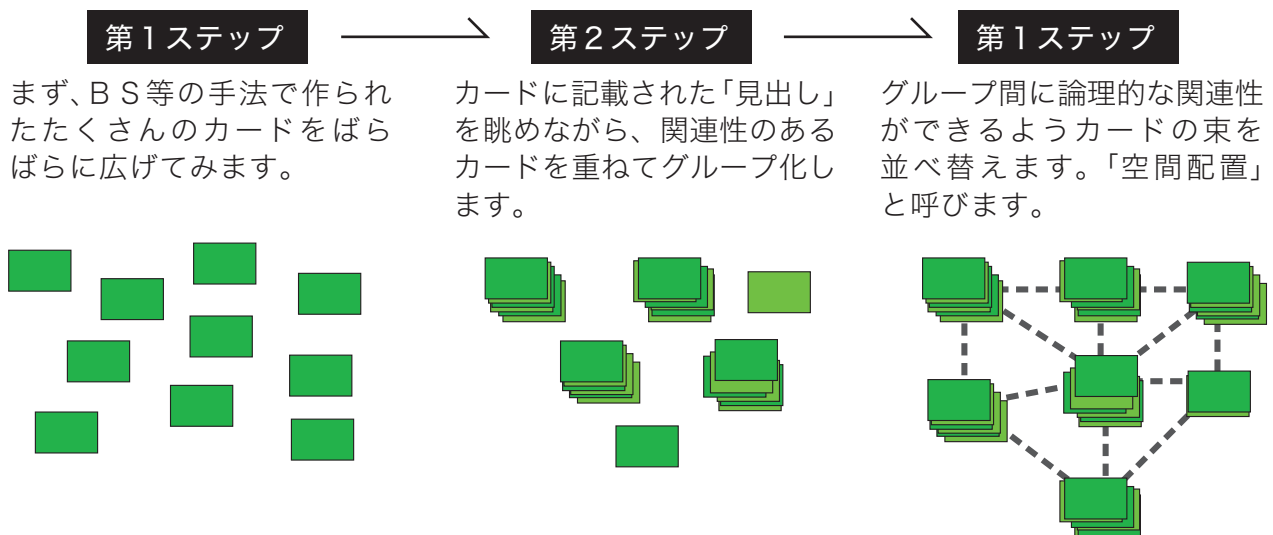


#### BSの4原則

- 1 「批判をするな」：他人の意見を批判してはいけない。批判があると良いアイデアが出にくくなる。
- 2 「自由奔放」：こんなことを言ったら笑われはしないか、などと考えず、思いついた考えをどんどん言う。
- 3 「質より量」：できるだけ多くのアイデアを出す。
- 4 「連想と結合」：他人の意見を聞いてそれに触発され、連想を働かせ、あるいは他人の意見に自分のアイデアを加えて新しい意見として述べるというのが一つやり方。

### KJ法

BS等でカード化された多くの意見・アイデアをグループ化し、論理的に整序して問題解決の道筋を明らかにしていくための手法がKJ法です。



#### 第4ステップ以降～最後のステップ

一般的には、この後、原因、結果、因果関係等を線で引いたり、得点化したりというステップが続きますが、第3ステップまでできれば、話し合いは十分に可能です。

## 地域貢献型集落営農ステップアップ事業（H23～25）

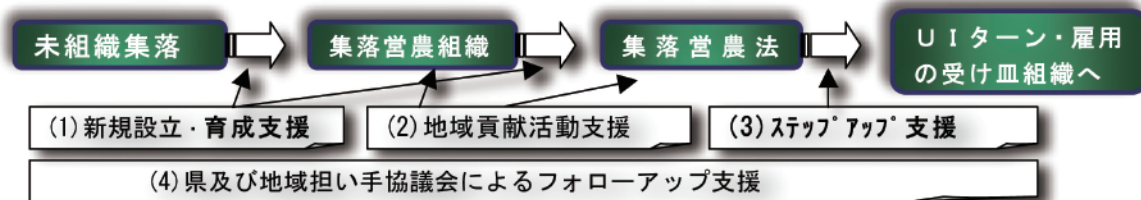
農業経営課

### 1. 事業のねらい

農地維持を含め地域コミュニティの再生や集落の維持・活性化に貢献する「地域貢献型集落営農」の育成に向けた取り組みを支援することで島根県の農業及び農村の維持・活性化を図る。

地域貢献型集落営農とは、農地の維持、地域経済の維持（女性・高齢者等の生き甲斐や所得確保等）、生活の維持（生活支援、福祉、環境保全等）、Uターンを含めた地域の人材維持などに貢献する地域公益的な集落営農組織（本県独自の定義）

### 2. 集落・組織の発展段階に応じた施策展開方向



### 3. 事業概要及び予算額

予算額合計 60,000 千円（一般財源）

#### (1) 新規設立・育成支援

地域の農地維持に対する支援

##### ① 地域貢献型集落営農新規設立

集積面積に応じて交付【定額 10 千円/10a】

##### ★② 集落サポート経営体育成支援

農地維持・サポート活動に必要な経費

【補助率：ソフト 1/2、ハード 1/3】

《要件：特定農業法人化計画を有すること》

#### (2) 地域貢献活動支援

① 経済維持活動【補助率：ソフト 1/2】

② 生活維持活動【補助率：ソフト 2/3】

③ 人材維持活動【補助率：ソフト 2/3】

#### (3) 人材・雇用確保に向けたステップアップ支援

##### ★① 集落内外からの人材確保・育成

モデル実証【定額：上限 300 千円】

##### ★② 新たな人材へのOJT研修

【定額：上限 100 千円/人×6ヶ月】

##### ★③ Uターン、雇用部門づくり

野菜、加工、農外事業等への活動支援

【補助率：ソフト 1/2、ハード 1/3】

##### ★④ 広域連携組織づくり

【補助率：ソフト 1/2、ハード 1/3】

#### (4) フォローアップ支援

組織化、ステップアップ等活動支援

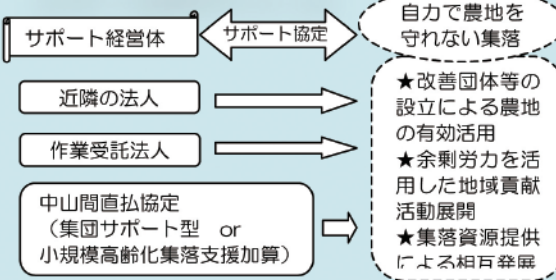
【補助率：県担い手協議会：10/10、地域担い手協議会：1/2】

#### 担い手不在地域をカバーする新たなしく

自力で地区内の農地を守ることが困難な集落等に対し、サポート協定を締結して利用権設定や作業受託により農地の維持に取り組む経営体

= サポート経営体

【サポート経営体のイメージ】



#### Uターン、雇用の受け皿へのステップアップ

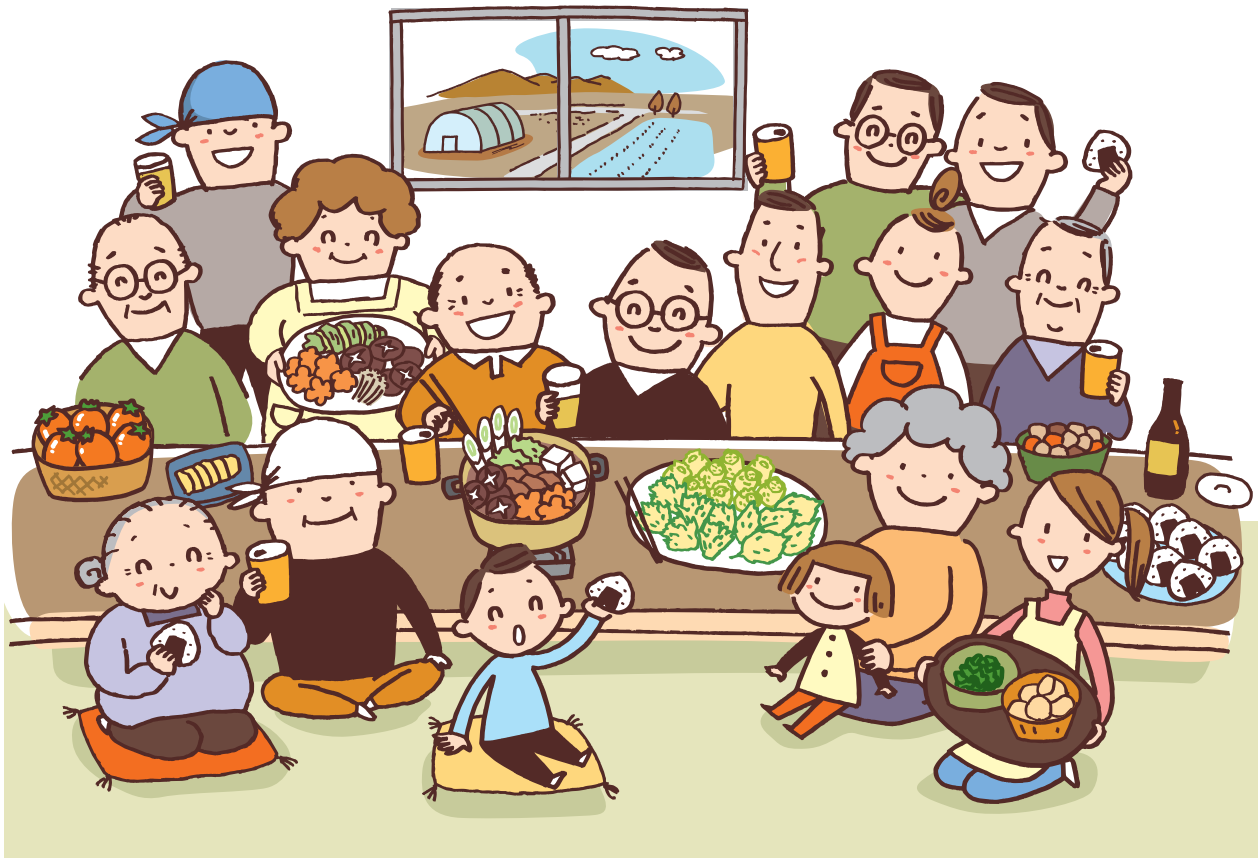
人材の育成・確保のための先進事例調査、外部講師を招いての研修会やワークショップなど

#### 組織の後継者育成

世代交代や雇用確保のため、将来のリーダーやオペレーター、会計担当等の人材育成研修の実施

#### Uターン者や新たな人材受入のための多角化

- 施設野菜の導入による周年雇用体制の整備
  - 農産加工品の開発・販売
  - 高齢者移送サービス等の農外部門への参入
- 組織間連携による事業拡大



## 現地事例から学ぶ 集落営農法人のマネージメント

平成24年3月

発行 島根県担い手育成総合支援協議会

編集 島根県農業技術センター技術普及部