

Ⅲ 人材の確保・育成事例に学ぶ成功のポイント

1. 県内事例の紹介

紹介事例の特徴一覧

法人名	生産基盤の特徴					経営の特徴				人材受入・育成					
	平坦	中山間	約10ha	約20ha	30ha以上	園芸	加工	交流	農外事業	若手育成		二地域居住	Uターン	Iターン	雇用
										集落内	集落外				
(農) ゆとりの里 下古志ファーム13	○			○		○				○	○		○		○
(農) 槻之屋ヒーリング		○		○		○		○			○				○
(農) 三森原		○	○				○			○					
(農) あかつき ファーム今在家	○				○	○		○		○	○				○
(有) グリーンワーク		○		○		○		○	○	○	○		○	○	○
(農) 百姓天国		○	○			○				○					
(農) ファーム布施		○	○					○		○	○	○	○	○	
(農) 星ヶ丘		○	○			○				○					
わくわくつわの協同組合		○			○			○		○	○		○	○	

注) 主な特徴を示したものであるため、○を付けてなくても取り組んでいる場合もあります。

次世代を担う若い力が発揮できる場づくり

(農)ゆとりの里下古志ファーム13 (松江市)

1. 組織の概要

【設立】平成18年8月

【組合員】13名

【集落戸数】44戸

【経営面積】水稲15.8ha、飼料米およびWCS用稲5.5ha、
そば0.8ha、玉ねぎ30a、津田かぶ30a、
アスパラ8a、その他野菜2.2ha

【専従者・オペ・雇用等】専従者5名、青年雇用2名



特徴

◎30歳代の青年農業者を雇用し経営の一部門を任せる（野菜）

◎法人は働きやすい環境づくり（就業規則、保険、ハード整備等）

2. 人材育成の取り組みのポイント

【若い人の雇用に至った背景】

法人設立時の13人の年齢構成を考えると、将来の技術継承や労働力に不安を感じたことから、青年農業者を雇用（30代・2名）した。

POINT
1

若い人に任せる（野菜部門の責任者）

平成20年にUターン就農した“野菜づくりの好き”なT氏を野菜部門の責任者として作付計画から販売まで任せることで、モチベーションの向上につながっている。

また、T氏をその後就農したA氏のトレーナーとすることで、お互いのコミュニケーション増加につながっている。

POINT
2

周年を通じた仕事づくり

T氏の就農時、法人は水稲経営が主体であったが、T氏がそれまでに培ってきた野菜作りの技術を活かして、露地野菜の規模を拡大する一方で新たにハウス栽培にも本格的に取りくむなど、年間の作業量と収入の双方についての平準化に貢献した。

POINT
3

直売による収益向上の工夫

以下のような取り組みが法人の収益向上と雇用の確保につながっている。

- ・付加価値米（減農薬・減化学肥料栽培の湖北はくちょう米等）の直売、ネット販売
- ・直売所「田舎のしんせん市場」の運営（地元野菜、加工品等）
- ・高齢化した住宅団地での対面販売（定期的に複数生産者の農産物を集めて販売）
- ・学校給食、保育所、福祉施設への食材納入等

POINT
4

法人は若い人が働きやすい環境づくり

法人としては、若い人が意欲的に働きやすい環境づくりに努めており、これまでに就業規則を整備し、各種社会保険制度に加入した。また、ハウスを増棟したり、機械が入りやすいように圃場内の進入路を整備したりしている。

POINT
5

地域住民の参加を促すしくみ（コミュニティの場づくり）

平成21年に地域で生産された野菜や加工品等を販売する直売所「田舎のしんせん市場」を設置。地域の女性や法人に加入していない地域住民も含めたコミュニティの場として機能し始めている。



3. 法人の次世代後継者の声

□T氏：野菜部門責任者（H20.4月から就農組合理事の子息）

「野菜づくりが好き。“良いものを作ることを”基本に、日夜、栽培の工夫をしており、一生懸命つくったものに自分で値段をつけたいので、販路は産直にこだわっている。また、スーパーに販売するものも自分で並べ、どのように消費者に届くのかを見ることを心がけている。消費者の方から“おいしい”という喜びの声は、とても嬉しい。面積拡大や販路確保についても考えている。とても、やりがいがある」と、熱を込めて落ちついた様子で語る。

□A氏：水稲・野菜の栽培管理（ハローワークを通じてH22.10月から就農 地区外出身）

「農業の仕事をしたと思ってファームに来ました。初めて体験する作業がほとんどですが、楽しいので毎日がんばっています。早く自分で野菜や水稲の栽培計画が立てられるようになりたいと思っています。」と顔をほころばせる。



4. 課題・今後の展望等

①事業収益の更なる増をねらう

青年農業者に安定した給料や賞与を支給するため、特に冬場仕事の確保が課題。収益性向上のため、新規品目の導入や加工等の取り組みを検討している。

②雇用者確保、後継者の育成と更なる雇用環境の整備

事業拡大とともに、労働力の確保が必要になってくるため、地域外やUターン者の受入れも検討している。雇用環境の整備についても引き続き進めていきたい。

【法人リーダー（副代表理事）コメント】

○法人の理念等：「活かそう豊かな穀倉地帯」を合い言葉に、地域の力を活かしたものづくり／豊かな農地を大切にしたものづくり／研究・開発に基づくものづくり／将来を担うひとづくりに取り組んでいる。

○未来の後継者へのメッセージ：先代がつくりあげた美田を継続して守ってほしい。今後、世代交代を見据え、安定した法人経営ができるよう期待している。



経営を多角化し雇用型経営を実現

(農) 槻之屋ヒーリング (雲南市木次町)

1. 組織の概要

【設立】平成10年3月

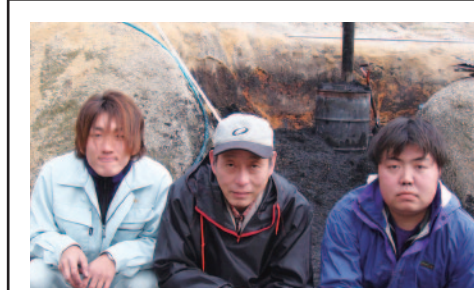
【組合員】20戸

【集落戸数】31戸

【経営面積】水稲：18ha、野菜：0.5ha

【経営内容】(売上比)水稲70%、受託作業20%、その他10%

【専従者・オペ・雇用等】専従理事1名、正規雇用者(農大卒)2名、アルバイト、シルバー人材センター他



左から農大卒の雇用者、代表理事、農大卒の雇用者

特徴

- ◎地域を守るためにボランティア型から営利追求型の法人経営に転換
- ◎事業の多角化で青年農業者を雇用できる経営体に
- ◎集落内の自治会法人やNPOと連携したむらづくりの体制づくり

2. 人材確保・育成のポイント

POINT 1

農大卒業生の新規雇用

法人を設立時は、「土日祝日には、皆が和気あいあい農作業をしよう」を合い言葉にスタートしたが、構成員全員がサラリーマンであるため「土日には体を休めたいのに、会社より辛い仕事が続く」等の意見が聞かれるようになり、徐々に参加者の減少(役員への負担増)が発生した。

そこで、方針を「組合員は会社で一生懸命働く代わりに、外部から就農受入(雇用)へと変更。平成18年4月に1名の農業大学卒業生を新規雇用するとともに、平成23年4月からは新卒の農業大学校生1名を新規に雇用した。

なお、スムーズに雇用が進むように、県の「産業体験事業」や国の「農の雇用事業」等を有効に活用している。

POINT 2

周年を通じた仕事づくり

- ・米のブランド化・直売(化学肥料を使用しない「奥出雲癒し米」)
- ・ハウス野菜の栽培(なす、キュウリ、トマト、ピーマン、パプリカ)
- ・新技術としてトロ箱栽培への挑戦(トマト、パプリカ等)
- ・新規作物等への挑戦(菌床キノコ、アイスプラント、食用ほうずき、コンパニオンプランツ)
- ・集落内にNPO法人(直売所+農家レストラン)を設立し、地域で生産した農産物を直接消費者に販売できるしくみを構築。

POINT
3

安心できる雇用環境の整備

労働・社会保険等に加加入するとともに、法人から毎月給与を支給。労働条件は、就業規則を作成してそれに基づき実施。

また、雇用者が意欲的に従事できるよう以下のような仕事の役割と責任を持たせている。

【新規雇用者の主な業務】

- 農大卒業生（30代）：水稻責任者、機械オペ
菌床きのこ担当
- 農大卒業生（20代）：野菜責任者、機械オペ



菌床キノコ栽培を行う新規雇用者

POINT
4

自治組織やNPOと連携した村づくりの体制づくり

営利ばかり追求することで集落に歪みが発生しないよう、また、ボランティアばかりで住民に疲れが溜まらないよう、農業生産を担う「槻之屋ヒーリング」と自治組織である「槻之屋振興会（非営利法人）」が車輪の両輪として、お互いへの役割分担とバランスをとりながら活動している。

また、平成23年に集落内に農家レストランと直売所を運営するNPO法人が設立され、集落内にある3つの法人の連携によって、槻之屋集落の農業・農村の活性化に向けた体制づくりがなされている。

槻之屋集落体制（上槻・下槻）	
農事組合法人槻之屋ヒーリング	槻之屋振興会
<ul style="list-style-type: none"> ○組合員20戸 ○農業生産活動 ○地域貢献活動 ○農地保全活動 中山間地域直接支払 農地・水・環境向上 	<ul style="list-style-type: none"> ○住民20才以上全員 ○環境改善活動 ○生活改善活動 ○集落活性化活動 ○ユースワーク キャンプ等 ○槻之屋連合自治会 ○寿クラブ ○なでしこ会 ○ファームドリーム ○野菜生産グループ
4月13日新たにNPO設立 （直売所＋農家レストラン）	

3. 成果及び波及効果

- ・外部からの人材受入により、問題となっていた労働力の確保を行うことが出来高齢者からは安心して地域の農業を任せられるとの声が聞かれる。
- ・新技術であるト口箱栽培に取り組み野菜の連作障害回避と安定生産の道筋が確保できた。
- ・新規雇用を行うことにより、アルバイトとして参加している2名の地域青年の正規雇用の可能性が高まった。

【法人代表のコメント（後継者へ）】

- いつでも引き継げるよう日夜努力し、しっかり農業をして欲しい。
- 必ず失敗はある。失敗を恐れず、失敗しながら学んで欲しい。
- 5ゲン主義（現場・現状・現物・原理・原則）で考えて欲しい。
- ゴーイング・ベスト・ウェイ（一番いい道を歩み続けよう）。



斎藤 文隆代表

定年帰農者と兼業後継者で地域を守る

(農)三森原 (奥出雲町)

1. 組織の概要

【設立】平成12年8月

【組合員】23名

【経営面積】 水稻：9.5ha、(全てエコロジー米)
そば：0.1ha、大豆：1.4ha、
ハウス30a(トルコ)
味噌加工：約5t、もち加工：約1t



若い後継世代の田植実習

特徴

◎組合員の後継世代7人を新たな組合員に加える(1世帯で2人組合員)

◎1法人で解決できない課題を6法人の連携組織で対応

2. 人材育成の取り組みのポイント

POINT 1

次世代の後継者の育成(若いうちから慣らす)

- ・組合員16名で発足したが22年4月から20~40代の後継者7名を組合員に加えた。(7名はいずれも兼業)
- ・農作業の分担：平日は60代のオペレーターを中心とし、休日は後継者7名を優先することとしている。
- ・機械の故障等トラブルは少々あるものの、修理代は後継者育成のための必要経費と捉えている。
- ・従来、作業は若いものがしても配当は本人になされていなかったが、組合員になったことで本人に配当があり、法人運営に参画しているという動機づけとなり、営農、法人運営、地域の将来等に対する意識が高くなった。

POINT 2

冬季の所得確保につながる取り組み(半農半X、花部門導入)

- ・豪雪地帯で冬季の農業生産が限定されるこの集落には、冬は酒蔵、スキー場に勤めながら夏は農業をする世帯が2世帯ある。
- ・水稻主体の法人経営であるが、集落内にハウスが8棟(30a)あり、1世帯がトルコギキョウを栽培(法人内での区分経理)することで、所得確保につながっている。

POINT
3

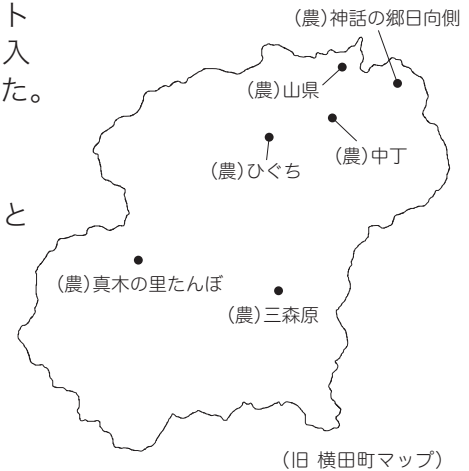
法人間連携でコストダウンと米のブランド化

奥出雲町（旧横田町）の特定農業法人の課題を解決するための話し合いの場として、平成15年にネットワークを結成。平成18年8月にはネットワークに加入する5つの法人でLLP（有限責任事業組合）を設立した。

【横田特定農業法人ネットワークの活動】

- ① 資材の共同購入（15%経費削減）
- ② 栽培方式を統一したエコロジー米のブランド化と共同販売
- ③ そば・大豆等転作機械の共同利用（H23年度から転作部門は協業化へ移行）

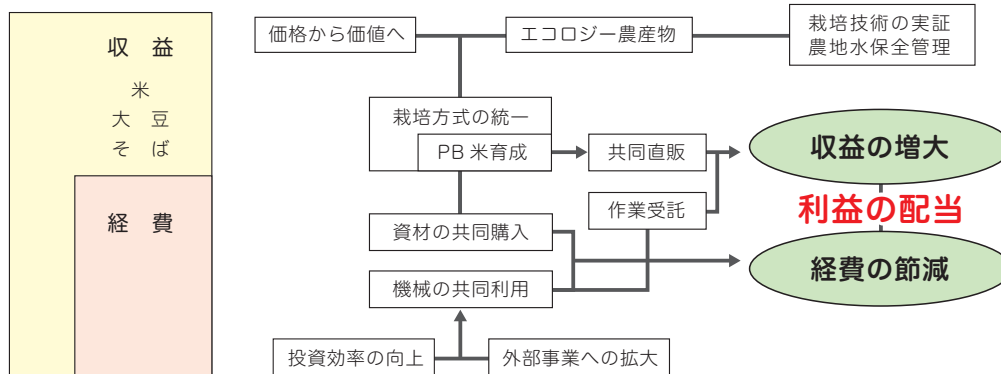
横田法人ネットワーク・マップ



(旧横田町マップ)

～儲ける農業から喜んでもらえる農業へ～

【法人間連携による経営改善への取り組み】



3. 課題・今後の展望等

- ・大豆の栽培面積が増えつつあるが、地域での大豆栽培の歴史は浅く、播種時期、播種密度、効率的な作業等改善点は多い。また、11月後半～12月の収穫となり収穫作業が思った様に進まないため、地域にあった品種の検討も必要である。
- ・後継者は機械操作をマスターしつつある。今後は、栽培技術に加え、法人運営にも徐々に参画してもらい、法人と地域の維持を図る。
- ・加工部門は女性が主に担っており、今後も維持、増産の意向であるが高齢化してきているので、対策を要す。

【農事組合法人三森原 梅木代表からのコメント】

- 定年帰農者と後継者（兼業）で法人の営農を継続し集落を維持しています。
- 7名の後継者は徐々に機械操作から始まり、農作業、栽培、集落の慣行等おぼえてもらっています。これらのことは身体でおぼえることが多く、「習うより慣れる」です。
- 後継者の確保にはやはり兼業先の雇用の場が必要であり、雇用の場が増えれば後継者も出てくるので行政にはこの点を大いに期待しています。



全員参加型を基本にあらゆる世代での人づくり

(農)あかつきファーム今在家 (出雲市斐川町)

1. 組織の概要

- 【設立】平成15年3月
- 【組合員】83名
- 【集落戸数】83戸
- 【経営面積】合計76ha
 水稻47ha、麦21ha、はとむぎ9ha、
 大豆8ha、露地野菜約2ha、ぶどう90a、
 いちご30a、チューリップ80aなど
- 【専従者・オペ・雇用等】専従者3名、オペ10名、雇用3名



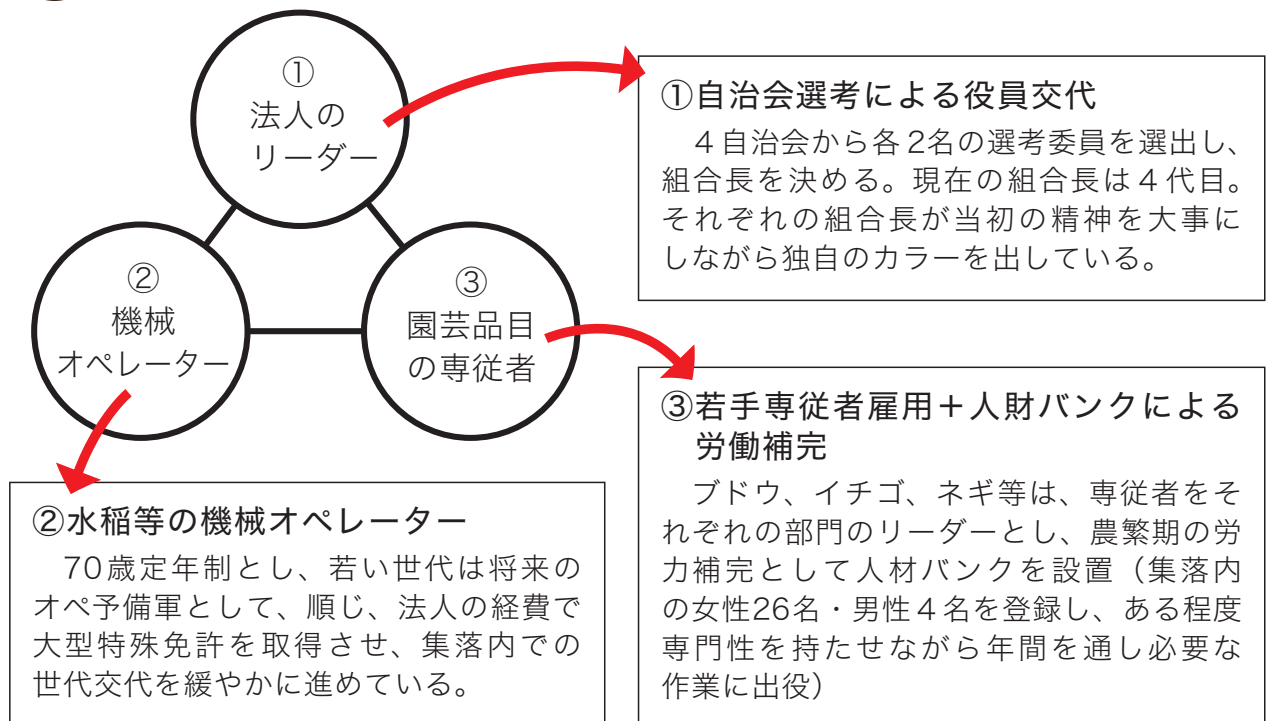
左から吉川さん（イチゴ専任職員）、代表理事

特徴

- ◎各部門・階層で人材確保の方策を工夫
 (自治会の選考委員による役員交代、人材バンクによる労働補完等)
- ◎組合員以外を対象に雇用・給与制を導入
- ◎地域住民が参加しやすい組織づくり・村づくり

2. 人材育成の取り組みのポイント

POINT 1 各階層での人づくりのルール化と工夫



POINT
2**給与制を導入し若い専従者を確保（集落外から農大生を雇用）**

平成19年に農大生を雇用し、イチゴ等施設部門の専任職員として育成。それまでの利益配分は、従事分量配当を中心に行っていたが、地域外の雇用をきっかけに、法人としての雇用体制も整備し、組合員の家族等組合員以外の希望者には給与制を導入するようになった。

POINT
3**観光農園によるファンづくりと組合員の意識変化**

平成19年からイチゴとブドウの観光農園を開始し、固定客を増やしている。また、チューリップ祭りの開催や各種イベントに積極的に出店し、ネギ焼きや大豆の豆菓子販売等を実施している。消費者と接することで組合員の意識に変化が見られ、外に拓かれた組織となった。

POINT
4**組合員の法人離れの防止に向けた村づくり活動**

- ①月1回発行する「組合便り」を組合員のみならず、地域の自治会の全戸に配布（法人のウェブサイトにも掲載）し、法人の取り組む活動やイベント情報を周知している。
- ②祭りや各種イベントの開催で、若い世代の参加促進を図っている。また、非農家も含め地域の人が参加しやすい組織づくりを目指している。

3. 法人の若手専任者の声

□吉川氏：イチゴ等施設部門の専任職員（H20年4月から就農 農大卒、出雲市出身）

「県立農大在学中の農家留学研修で1ヶ月間、今在家でお世話になったのが縁で、就農しました。当時、県内での野菜栽培ができる雇用先は限られていましたが、その中でも今在家は、多角化経営で様々な作物栽培に挑戦できることに魅力を感じました。新品種の導入や栽培方法等これからも日々工夫していきたい。」

4. 課題・今後の展望等

- 地元の夏祭りや秋祭りには若手が積極的に参加し出店している。訪問客の大半を占める若い家族のセンスに合うよう、出店やイベントを組合員家族の若手に任せつつある。今後は、法人内の若手によるイベント部門の設置を検討している。
- 法人のモットーは「おらおらとふたふたと」、つまり、「あせらず円満に」である。法人内では熱心に議論が行われる。時に議論が高じてしまうのを戒める意味もある。

【嘉藤代表理事のコメント】

設立当時から全員参加型の集落営農をしてきた。この精神を次世代にも伝えていきたい。また、今後は、イベント等を若い世代の人に任せることで、積極的に参画できるように工夫していきたいと考えています。



地域貢献活動を事業化し周年雇用を実現

有限会社 グリーンワーク (出雲市佐田町)

1. 組織の概要

【設立】平成15年8月

【出資社員】32名

【集落戸数】105戸(5集落)

【農業部門】 水稻：16ha、施設園芸(トマト)：5a、
作業受託：15ha、育苗センター(14,000箱)、
ライスセンター受託

【農外部門】 高齢者外出支援、森林公園・農村公園の管理
運営、配食サービス及び安否確認、灯油配達、
羊の放牧・羊毛加工、ちょっとした土木工事など頼まれた仕事

【専従者・オペ・雇用等】 常時雇用者7名(うち3人は地域外からの1ターン)



高齢者外出支援

特徴

- ◎高齢者の外出支援サービス等の地域のよろず屋的活動を事業化
- ◎攻めの事業(多角化)と公益的活動(JAライスセンター等受託)

2. 人材確保・育成のポイント

POINT 1

様々な農外事業で7人の常勤雇用を実現(うち1ターン3人)

「法人設立時には農外事業と言っても、具体的に何をやるということにはなかった」と山本代表は話す。事業制限の無い有限会社形態を選択したことが様々な農外事業の展開を可能にした。また、それぞれの農外事業は大きな利益を生むものではないが、行政やJAからの受託事業として実施することで、法人としてのリスクを軽減している。

①高齢者外出支援サービス

高齢者や障がい者の病院送迎や買い物等の外出支援
グリーンワークのある旧佐田町は、出雲市内中心部まで、
車で30分以上かかり、バスの本数が少なく、タクシーで
は1万円以上かかり、車を持たない高齢者は不便を強い
られていたが、行政から委託を受けて実施している。

②その他の農外事業の更なる拡大

- ◇目田森林公園、飯の原農村公園 吉栗の郷の管理受託
- ◇灯油配達(冬季のみ、JAのスタンドより)
- ◇高齢者の配食サービスと安否確認
- ◇農道や水路の補修、災害復旧など簡単な土木工事、
伐採・草刈り、耕作放棄地の復田
- ◇羊の放牧とメリーさんの会(羊毛加工)

どの農外事業も
従事者の賃金を払うと
法人としての利益は
少ないが、農閑期も含め、
グリーンワークの社員を
年間雇用する貴重な
財源になっている。

POINT
2**地域を守るための「攻めの農業」を経営理念に事業展開**

法人の経営理念は、

- ① 任意組合から脱皮し、営農活動は、経済活動であることを明確にする
- ② 法人格を持ち、農地の集積を可能にし、政策的な資金導入を可能にする
- ③ 組織を強化し地区内における永続的な営農基盤を確立する の3つである。

農外事業で注目されるグリーンワークであるが、エコロジー米の生産、精米所を持ちブランド米の直販など、農業部門の収益を確保した上で、トマトの樽栽培などにも取り組んでいる。

POINT
3**J A ライス・育苗センターの受託による広域的な事業を担う**

J A の合併・広域化に伴い、育苗センター、ライスセンターを受託運営している。旧佐田町内で広域的に水稻の苗を供給しあり、米の乾燥・調整を請け負うことで、法人としては安定的な収益を確保している。

また、条件の悪い地域外のほ場でもある程度の面積がまとまれば受託し、その管理を若い社員に任せることで、若い人が技術的にレベルアップする機会をつくっている。

3. 法人の次世代の後継者育成に向けて

次年度からの3カ年計画では、次世代の後継者育成を項目として盛り込み、出資社員の子供たちを対象にした集まりを計画し、後継者の育成に取り組むことにしている。

また、草刈作業軽減のために導入した羊が現在32頭いるが、羊の放牧や羊毛加工活動を地域の子供たちへの生きた教材として提供している。

**4. 課題・今後の展望等**

○周年での雇用を確保していくため、新規事業を模索し、地域のよろず屋として、行政の手の届かない仕事を引き受けていきたい。

○将来の人口の減少、米価の下落を考えた時、旧佐田町に多数ある集落営農組織を広域的にまとめていく必要に迫られる時代が来るかもしれない。現在、グリーンワークは年間300万円を水田のほ場管理料として地域に還元しているが、ほ場管理は産業として成り立つ気がしている。

【法人代表の山本社長のコメント】

「地域に年中灯りの点っている施設を」との想いで、農外事業に取り組んできた。農閑期はシャッターを閉めておくのではなく、常に誰かがいるような事務所を目指してきた。その副産物として、周年雇用が可能になった。事業の利益を地域に還元し、地域に密着して続けてきたことで、周りから自然と仕事が集まってくるようになった。

小さな集落でも強いまとまりで人の課題を克服

(農)百姓天国 (大田市三瓶町)

1. 組織の概要

- 【設立】平成19年5月
- 【組合員】16名
- 【集落戸数】21戸
- 【経営面積】水稻：7.0ha、大豆：2.2ha
作業受託：1.0ha、その他（こんにゃく等）
- 【専従者・オペ・雇用等】基幹労働力3名(40代)、
補助員3名



特徴

- 定年退職者と兼業農家による全員参加型で十分な労働力を確保
- ◎40～60歳代前半で10名程度の出役が可能
- ◎2世代先の組合長候補までおり、後継者確保の不安少ない

2. 人材確保・育成のポイント

POINT 1

直払協定から発展した法人設立と集落の結束力

当地区は、三瓶ダムの建設に伴い集落のおよそ半数が移転しているが、そのことが、集落内の結びつきを強くしている。

その後、第1期中山間地域等直接支払制度での協定締結を契機に、集落での話し合い活動が活発に重ねられた。平成15年には、耕作放棄地増加や集落存亡の懸念への対応策として、現在の法人の前進となる任意組織が設立され、平成19年に法人に発展した。

法人になる前は、定年退職前後の人を主な担い手と位置づけていたが、法人で活動するうちに「若い人が農業に参加できる機会が増え、これまで以上に全員参加型の組織となった。また、法人の活動が地域を支えていることをみんなが強く意識するようになり、活動を通じて集落の結束力が一層強まった」とのことである。

POINT 2

集落内の若い世代の参画

法人の構成員の子弟などの若い世代が参加するようになったのは、①法人化したことで、参加しやすい環境ができたこと②これまでの直払協定での話し合いや様々な組織活動を通じて組織内の情報が共有され、まとまりの良い活動を継続してきた結果である。

POINT
3**集落の結束力向上・地域活性化につながる様々な取り組み****①直売施設の有効活用**

近隣のさひめ湖（三瓶ダム湖）湖畔に直売施設があることで、集落の女性を中心とした加工活動や農産物の直売が可能となった。

また、直売所を活用した各種イベントが交流人口の増大や地域活性化につながっている。

②高付加価値米づくりなど地域資源を活かす取り組み

法人が栽培する水稻主力品種「コシヒカリ」の内1.5ha分は、緑肥としてれんげを鋤き込んだ「レンゲ米」を生産しており、高付加価値米として、さひめ湖特売施設で注文を受けるなど、独自の販路を確保している。

また、三瓶の在来種として、江戸時代から栽培されているもち米「赤穂もち」を作付けし、JA石見銀山のブランドもち生産の拠点となっている。



レンゲのすき込み

③転作田の有効活用

大豆：収穫物は加工組織の味噌造りに活用している。

そば：手打ち三瓶そばを使ったイベントや消費者との交流

各種野菜：こんにゃくなど、少量生産を基本に様々な作物の生産に挑戦している。

3. 今後の取り組み・展望等

○新たな営農部門の検討

従来から地域内で取り組まれていた農産加工を、集落営農の一環として取り組む話し合いを始めている。

【法人リーダーからのコメント】

組合長：法人の次期リーダー候補者が退職前の人で既にいます。また、35歳になる私の息子も普段から法人の活動に関わりをもたすようにしています。次の次は、法人のリーダーになるかもしれません（と2世代先を見据えて笑顔で語る）。

事務局長：百姓天国のネーミングは、「一般的に辛い、苦しいという農業のイメージを払拭して、集落のみんなで楽しくやろう」というみんなの考えから。小さな集落だが、今後もみんなでまとまって、楽しく、いろいろなことに挑戦していきたい。

県外在住の集落出身者を巻き込んだ集落営農

(農)ファーム布施 (邑南町)

1. 組織の概要

- 【設立】平成15年11月
- 【組合員】19名 (うち県外在住者7名)
- 【集落戸数】22戸
- 【経営面積】水稻：13ha、タデ：0.9ha
- 【専従者・雇用等】なし
- 【オペレーター】男性8名 (20～60代)



第17回春を惜しむ会

特徴

- ◎集落出身の二地域居住者を活かし、全員参加型の法人運営
- ◎同世代のネットワークの呼びかけでUターン者増加

2. 法人活動への参加状況

【県外在住の集落出身者 (二地域居住者)】

農家	移住地(県)	作業参加状況等
A氏	広島	親子+妹家族で作業参加、法人理事
B氏	広島	本人が作業参加、母が組合員
C氏	宮崎	夫婦で作業参加、父が組合員
D氏	広島	親族連れで作業参加、父が組合員
E氏	広島	本人が法人組合員として作業参加
F氏	広島	親子で作業参加、法人へ途中加入
G氏	滋賀	本人が春・秋に長期休暇でオペとして出役

組合員19人の世帯のうち7戸の世帯にいる県外在住者が作業に参加。

県外在住者7名のほとんどが県外にも集落にも家を持つ二地域居住者で春・秋の水稻基幹作業、畦畔除草、河川清掃作業等のために帰省する。本人はもちろん、子供を含む家族連れや妹家族や友人、知人が一緒に参加するケースも多い。

【集落在住の次世代の後継者】

- ・組合員と同居し地元で勤務している20～30代の後継者3名がオペレーターとして参加。
- ・組合員2戸では女子高校生が農繁期に作業参加し、育苗箱洗い・野菜苗定植・慰労会準備などを行っている。また、オペレーター予備軍として専門学校生も活動に参加している。

【その他】

全員参加型の運営で農繁期になると人が溢れ、収穫祭などの祭りには、集落の総人口を超える人が集まる (多いときには1日の作業に40人以上集まったこともある)。

2. 人材確保・育成のポイント（集落内外の人を巻き込む工夫）

POINT
1

多くの人が参加しやすい場づくり～法人が家のような存在～

以下のポイント2～4に記述した取り組みを含めて、法人が1戸の家のような存在になっており、県外在住者が家族や知人を連れて実家へ気楽に帰って来られる雰囲気を作り出している。その成果として、法人化後、2件のUターン、1件のIターンがあった。今後、2～3件ぐらいのUターンの可能性がある。

POINT
2

懇親会によるコミュニケーション～交流は自分達が楽しく～

集落内のお寺周辺の5戸で始めた「春を惜しむ会」（飲み会）が徐々に拡大し、H10年頃から少しずつ集落での話し合いが増え、法人設立に至った。法人化後は、隣人に声をかけやすくなり、県外在住者との交流も盛んになった。高齢化率53%の集落であるが、飲み会をなどの交流活動をきっかけに、集落内外からの多くの参加者を確保している。

基本的に3名以上で作業をしたら飲み会付きで、それを楽しみに作業参加や帰省する人も多い。年間10回以上、こうした交流の場を作っているが、長続きしている理由は、主催する側が無理せず、自分達が楽しむことを基本に企画していることである。

POINT
3

同世代ネットワークによる呼びかけが効果的

総務部長を務めている広島県在住のU氏（50代）が、県外在住者の出役や知人の参加を呼びかけており、U氏と同年代の人の参加が多い。

その他、農作業や交流会では、様々な職種、年代の人が集まることで、トップダウンだけではなく、横や斜めの緩やかな連携ができています。こうした活動がUターン者の増加にもつながっている。

また、後継世代の参加呼びかけについては、「自分の親に言われるとカチンとくることも、隣のおじさんから言われると素直に聞ける！」と営農部長の弁。

POINT
4

郷土愛の精神を大事に～農業ではなく集落づくりの視点で～

県外在住の人の参加を促すために、リスト化したり強制的な呼びかけはしていない。「郷土愛の精神」を大事にあくまで、自然体での取り組みとして声かけをしている。「農業」というより「集落」という視点で若い人や女性も含めて楽しい場を作ってきたことが人材確保につながっている。

3. 課題・今後の展望等

- 若い人を雇用できる場を作れると良い。現在は水稻が経営の中心だが、H24からはト口箱栽培（ミニトマト）を導入するなど、経営の多角化も検討している。農業以外にも福祉バスや冬場の除雪等ニーズはある。
- 退職者が年間を通じてできる仕事として椎茸栽培も検討している。里山整備にもつながる。
- 1法人で解決できない課題への対応として、将来は、隣接する法人との連携や旧村単位での広域連携も視野に入れている。

【法人リーダー（森田組合長）からのコメント】

少子高齢化が進む中であって、今、集落にいる者と集落出身者が「郷土愛」でつながって活動してきた。経営優先ではなく、集落環境の保全や活性化を共通の目的として、攻めと守りのバランスを考えながら無理せず継続することが大切。



経営複合化のための人材確保は身内から

(農)星ヶ丘 (邑南町)

1. 組織の概要

【設立】平成19年3月

【組合員】15名

【集落戸数】23戸

【経営面積】水稻：7.1ha

露地野菜（白ネギ、なす等）2.6ha

施設花き（ストック、トルコギキョウほか）

施設野菜（ミニトマト、青ネギほか）

原木椎茸、作業受託



白ねぎの調整作業（女性が主体）

【専従者・オペ・雇用等】専従者：男性5名（50～60代）、女性1名

出役者：20代3名、30代2名、40代1名、50代2名、
60代7名、70代5名、80代4人

特徴

組合員の家族を含め全員参加型の法人経営

～園芸部門の拡大と楽しく働ける場づくりで意欲を引き出す～

2. 人材確保・育成のポイント

POINT 1

定年前の組合員を専従者に引き込む

法人化したことで「将来、会社を退職したら一緒にやろう！」という雰囲気が集落全体に広がった。法人設立時は専従者3名でスタートしたが、法人化後、定年退職直前の組合員を新たに2名専従者に引き込むことができた。

POINT 2

組合員とその家族を巻き込む

組合員の家族を含め20代独身女性から最高で87歳のおばあちゃんまで全世代からの出役がある。野菜の調整作業は、女性達のコミュニティの場にもなっている。組合員からは「20代、30代の方が作業に出てくれることが嬉しい」、「小さい子供もお年寄りも含めて一緒にやるのが良い」との声。このような取り組みを可能にしているのは、以下で述べるように、法人が次々と新しい仕事をつくり、それぞれの意欲や能力に応じて働ける環境づくりを工夫していることによる。

POINT 3

仕事を創る（園芸部門の拡大による年間を通じた働く場づくり）

元々、転作での野菜づくりを行う任意組織「酔勢（すいせい=酔った勢い?）」で、白ネギ、ナス、広島菜、レタスといった露地野菜を行っていたが、法人化後は、原木しいたけや施設野菜（ミニトマト）、施設花き（トルコギキョウ、ストック、ヒマワリ）、露地花き（葉ボタン）といった新たな部門・品目を次々と導入することで、組合員やその家族が働く場を創出している。

POINT
4**若手女性のやる気を引き出し切り花部門の責任者に****【若手女性Wさん（組合員家族）】**

子育てが一段落し就労希望を持っていた 30歳代の女性。

【切り花栽培のきっかけ】

Wさんは、H21年から法人の白ねぎ作業に従事していたが、H22年「おおち花き講座」法人の研修生として派遣されたことが最初のきっかけ。開講式で本人からは「私は花が好きでもやりたい訳でもない」との弁。しかし、講座での勉強・実習や先輩農家（花き生産者組織「しきの会」会員）の指導、産地・市場見学を通じて、花に興味を持つようになった。



新たな花き栽培に挑戦

【法人として新たな部門を作り、Wさんを責任者に】

収益性の高い新たな部門づくりを模索していた法人は、Wさんが興味を持ったことを契機にハウスを整備し、Wさんを責任者として本格的にトルコギキョウとストックの栽培を開始。

Wさんが花き栽培に関わることで、別の若手独身女性も作業の手伝いに出るなど、周辺への波及効果も見られる。

POINT
5**組合員とその家族も含めて幅広い世代がそれぞれの役割を担う**

- ・専従者6名は、主に各部門の責任者として、生産から出荷まで様々な作業を担っている。
- ・組合員の家族を含め、80代の男性から20代独身女性まで集落内の全世代からの出役。
- ・出役者24名のうち女性が6割を占めており、適材適所、それぞれが自分に合った仕事を持っている。ナスの例で言えば、収穫までのところは男性が主に従事し、調整・箱詰め作業は高齢の女性が中心。また、朝方や休日の野菜の収穫作業には20～40代の若手男性も活躍。

POINT
6**法人の理念を掲げ村づくり（組合員の意識や集落の雰囲気の変化）****【法人理念】『感謝と挑戦』**

私たちは自然に感謝し、協同の理念により農業を振興し、農地を守り、安心して暮らせる心豊かな安田集落を築き、夢のある農業をめざします

上記の理念は毎年の定期総会に掲げ、常に新しいことにも挑戦しながら法人経営と村づくりをゆっくりと進めている。以下、法人化後の組合員の意識や集落の雰囲気の変化など。

- 法人化したことで「経営を成り立たせないといけない」という意識が明確になった。
- 法人が地域にあることで、「みんなで一緒にやろう」という雰囲気が集落全体に広がった。
- 任意組合では、剰余金をストックできず新たな投資が難しかったが、法人であれば、新規事業として計画的な投資が可能になり、経営の多角化など新たな試みがし易くなった。

【理事（事務局長）富永英明さんからのコメント】

作業の合理化や効率化をみんなで考えようということで、アイデアを募集し、採用になれば貢献度によって時給をアップすることとしました。また、理念のとおり初心を忘れず、夢を共有し、未来について語り合える職場でありたいと思います。



集落営農法人の連携による人材育成

わくわくつわの協同組合（津和野町）

1. 組織の概要

【設立】平成22年1月

【法人形態】中小企業等協同組合法に基づく事業協同組合

【構成員】津和野町内の農事組合法人11法人
(カバーエリア：約160ha)

【出資金】1,100千円(各法人100千円)

【事業概要】○機械共同利用・リース・受託事業
○調査・研究事業(菜種、WCS等栽培実証)
○地域活性化事業(菜の花フェスティバル等)
○人材育成事業(次世代の集落営農を担う人材を連携して育成)



左右：Uターン就農者、中：糸賀理事長

特徴

- ◎11法人が連携したUターン者受入のしくみづくり
- ◎農業+αの様々な定住スタイルへの対応

2. 取り組みのポイント

POINT 1

就農・定住の受け入れ体制づくり

津和野町内の全ての集落営農法人の連携強化を図る目的で設立された「わくわくつわの協同組合」が研修生や就農の受け皿の中心となっている。

また、町内の指導農業士とも連携し、町内の各組織が一体となって受け入れる体制を津和野町・県普及部とともに構築している。その結果、受入法人の負担が少なく済み、かつ、就農・研修のメニューも豊富になった。



わくわくつわの協同組合のメンバー

POINT 2

就農・定住メニューの提案と相談窓口の一元化

就農・定住メニューの構築にあたり、町内の農業以外の企業等の求人状況も調査した。その結果を一覧にまとめ、農業+αの様々な定住スタイルに対応できるようメニュー作りを行った。

また、農業+αの様々な定住スタイルに対応するために、農業部門だけではなく津和野町の各課や定住推進員、県農業普及部のメンバーが定期的に集まり、情報交換や行動計画を話し合う会議が設置された。これにより、就農・定住のワンストップ窓口が津和野町内に設置され円滑な対応ができるようになった。

3. 集落営農を担う人材の確保と育成に向けた活動

(1) 農業体験ツアーの開催

わくわくつわの協同組合等での農業・農村体験をメインとした「津和野町農業体験バスツアー」を平成23年9月に2泊3日の行程で開催した。わさび収穫体験などの農作業体験や、これまでに定住された先輩Uターン者との意見交換会など豊富なメニューは参加者からは好評であった。

その後は、この参加者のうち津和野町での定住に興味を示した者に対して各種情報提供等のフォローアップを行っているところである。

(2) 就農・定住相談活動

就農・定住推進体制がスタートした平成22年度から、これまでに7名の相談者が実際に津和野町に訪れている。その際、先ず、本人とわくわくつわの協同組合理事長や関係機関と今後の意向確認等の意見交換を行った。その後、1名が実際にわくわくつわの協同組合で研修を行い、その他3名が研修を経ずにはあるが津和野町へ定住した。

わくわくつわの協同組合で研修したUターン者は3ヶ月の研修終了後家族で移住・就農を決意され、現在益田市で施設野菜の研修をスタートしている。

また、定住された3名のうち1名のUターン者は町内で就農し、これからの地域農業の担い手としての活躍が期待されているところである。

4. 課題・今後の展望等

(1) 課題

町がホームページやパンフレット、県外での就農相談会の対象はどうしてもUターン就農が中心となっており、Uターン者や地元在住者へのアピールが足りない部分がある。地元在住で農業をしようとする人へ、どの研修段階から始めればいいのか、別の職業に就きながらの研修は可能かなどの情報提供は十分とは言えない。また、研修生への経済的な支援も行われているものの、現在の制度では、基礎研修中の経済的な支援制度はUターン者、地元在住者双方に当てはまるが、実践研修中はUターン者のみが対象になる。この、地元在住の人への情報提供・支援を強化することが更なる人材の発掘につながると考えられる。

(2) 今後の展開

平成22年度から新たな受け入れ体制がスタートしたところではあるが、これまでのところ集落営農を即担う人材の育成・確保はできていない状況にある。

いろいろな研修メニューを持つ津和野町の強みを活かすと共に、一層の各組織との連携強化を図り、研修・就農・定住の推進を図っていく必要がある。

【わくわくつわの協同組合理事長 糸賀盛人氏】

「金に頼らぬ生活が誇り。農業は自給自足という文化であり、哲学」
農業をする上では自然に打ち勝つのではなく順応すること。
自然に合わせて人とのつながりがある。田舎ではたくさんの金は要らない。
子や孫が帰ってきて住めるよう、余った金は家に使い家を残すことが
次世代に田舎を残すことにつながる。



2. 事例から学ぶ課題解決のヒント（Q & A）

～現場からの質問と実践事例～

どのように人を確保し、育成していけば良いのか、そのヒントを現場の取組事例を基に整理しました。それぞれの事例の詳細は、P8～P25を参照して下さい。

Q1 集落内の若い人をどう巻き込めば良いか

A. 法人の組合員の多くは、家の家長である60歳代が中心であるため、法人設立後の年数の経過とともに法人運営に支障をきたすことがあります。それを防ぐには、できるだけ早い段階から組合員家族内の若い世代に関わりを持たせておく必要があります。

なお、若い世代をうまく巻き込んでいる事例の多くは、強制ではなく、若い人が楽しめる場づくりや若い人の意欲を引き出す工夫をしています。

【ヒントとなる事例】

① 若いうちから慣らす

- ・ 組合員の後継世代も組合員に加え、休日は若い人を優先して機械作業をしてもらう。

→P12 三森原

- ・ 機械オペレーターは70歳定年制とし、順じ若い世代に大型特殊免許等を取得させる。

→P14 今在家



若い世代の田植え実習

② 法人内で一定の役割を与える・経営の一部門を任せる

- ・ 法人内に青年部やイベント担当等の役割を作る
- ・ 収穫祭等のイベントの企画・運営を若い世代に徐々に任せていく

→P14 今在家

- ・ 経営の一部門（野菜）の責任者として、作付計画から販売まで任せる

→P8 下古志

③ 若い世代も楽しめる場をつくる

- ・ 飲み会、交流会等のコミュニケーションの場をつくる。また、盆や正月に組合員の家族が帰省する時には、奥さんも楽しく参加できるようにする。

→P20 布施

④ 興味を持つきっかけをつくる。新たなことに挑戦させる

- ・ 法人がきっかけを作り、新たな部門（トルコギキョウ）に興味を持った組合員家族の若い女性に挑戦させる。

→P22 星ヶ丘

Q2 地域内の余剰労働力をどう引き出すか

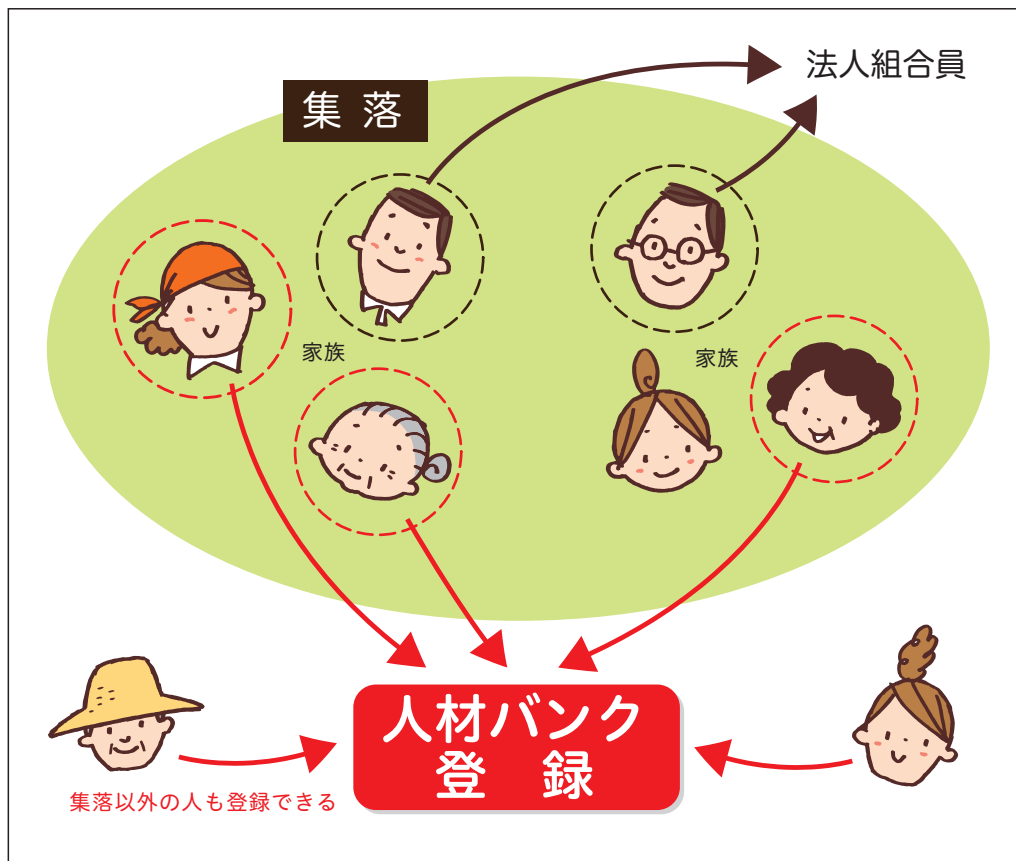
A. 法人を設立すると一般の組合員は、過度の労働から解放されますが、一方では、集落内の女性や高齢者の余剰労働力が発生します。

女性や高齢者の中には、農業を通じて所得を得たい、やりがいのある仕事をしたいあるいは集落に貢献したいという思いを持った人も多くいます。そのような思いを引き出し、法人のしくみとして、うまく人材を活用しているのが以下の事例です。

【ヒントとなる事例】

- ① 組合員とその家族も含め、すべての世代が参画できる場をつくる
→P14 今在家、P18 百姓天国、P22 星ヶ丘など
- ② 人財バンク制度を設け、組合員の家族も含め出役できる人を登録し、園芸部門等の農繁期の労力補完をする
→P14 今在家

人材バンクイメージ図



Q3 リーダーの世代交代をどう進めれば良いか

A. 中山間地域で、経営面積が小さく、集落戸数の少ない法人であっても、次の世代のリーダーが育成できている事例は数多くあります。

このような法人の特徴は、小さいからこそ強いまとまりがあること、一人では無く複数のリーダーが機能していること、常に新たなことに取り組む姿勢を持っていることなどです。

一方、平坦地域の大型法人は、組合員数が多いことから世代交代がスムーズと思われがちですが、最近の傾向として、地主の非農家化に伴って、リーダーの世代交代に苦慮する事例も見られるようになりました。このような課題を解決する方法は、まず、地主の非農家化を防ぐ取り組みを組織として実施することです。そして、組織の中で役員交代のルールづくりをすることです。

【ヒントとなる事例】

① 全員参加型で若い人も巻き込む法人運営

キーワード：強い結束力、法人が地域を支える、みんなで楽しく

→P18 百姓天国、P20 布施

② 法人内で役員交替のルールづくり

キーワード：自治会選考による役員交代、全員参加型の精神

→P14 今在家

Q4 組合員の非農家化を防ぎ、集落に住む人が農業に関心をもってもらうにはどうすれば良いか（集落内部からの人材育成手法）。

A. 「地域を守る」という法人設立時の原点にもどり、あらゆる世代が農業に参画できる場をつくる。

【ヒントとなる事例】

① リーダーは、常に法人の理念を掲げ村づくり

→P22 星ヶ丘

② 交流会など奥さんも含め多くの人に参加しやすい場を作る

→P20 布施

③ 組合だよりを非農家も含め全戸に毎月発行

→P14 今在家

④ 野菜づくりと産直市の活用

→P14 下古志、P18 百姓天国

⑤ 女性による加工活動

→P12 三森原

⑥ 水・草管理と肥培管理は地主に



「Vol.103 今在家だより」より

Q5 集落の外から人を呼び込み、定着させるには

A. この課題を考える時に、法人は、どのようなタイプの人を必要とするのか組織でしっかり検討する必要があります。Iターンの若い専従者を受け入れる場合と県外に他出していた地元出身の定年帰農者を受け入れる場合では、法人としての受入方や今後の事業展開も異なります。

このことは、法人としての理念や考え方とも関係してきます。様々な法人の受入方式として、以下の事例を参考にしてください。

近年は、法人への雇用就農者が増えていますが、一方で離農するケースも見受けられます。Iターン者の定着に向けは、受け入れる側の視点だけでなく、Iターン者がいかに意欲をもって活躍できる場をつくるかという視点も大事にする必要があります。

【ヒントとなる事例】

① 集落出身の二地域居住者の参画+定年Uターン

キーワード：集落出身の県外在住者を組合員に、同世代ネットワークの呼びかけ
→P20 布施

② 法人の組合長や役員の息子がUターン

キーワード：キーワード：部門を任しモチベーション向上
→P8 下古志

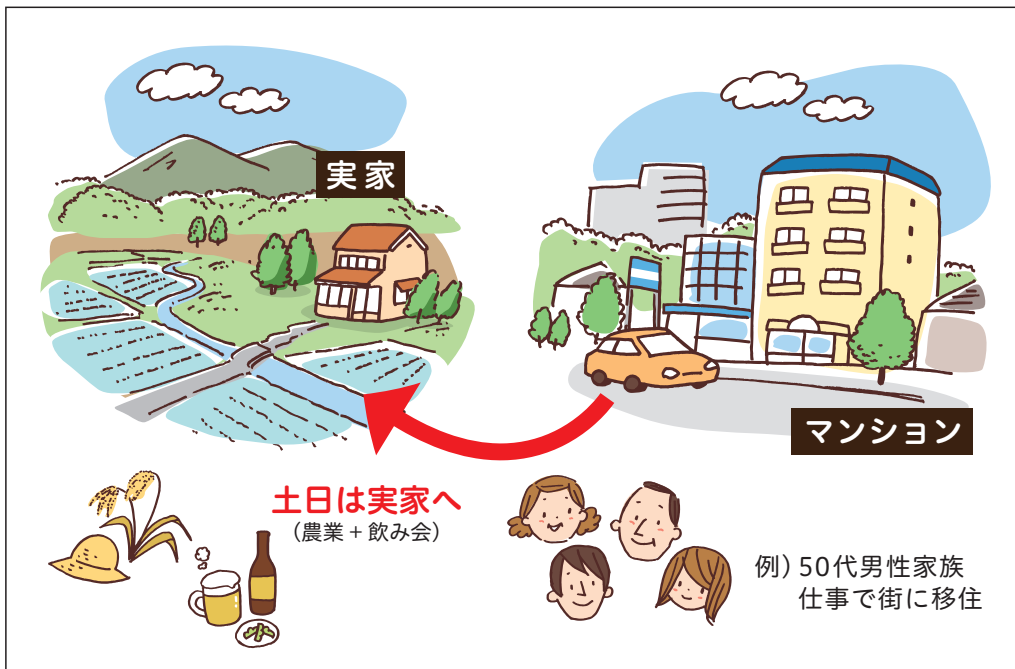
③ Iターン者の受入

キーワード：法人ネットワークでの受入、農業+αの提案
→P24 わくわく

④ 近隣地域在住者の雇用

キーワード：通い農業、賃金・保険等雇用環境の整備
→P8 下古志、P10 槻之屋、P14 今在家

二地域居住者の参画



Q6 雇用も考えていきたいが、冬の仕事が無い場合はどうすれば良いか

A. この課題を克服する取り組みとして、最もオーソドックスな手法は、法人が野菜づくり等の経営の多角化に取り組むことですが、うまくいっている事例は、単に栽培するだけでなく、産直やレストランとの組み合わせや販売活動も含め様々な工夫をしています。

また、農業以外の多角化や広域的な事業を取り込むことで周年雇用を実現している事例もあります。新規事業に伴う新たな投資やリスク軽減を図る方法として、行政やJAからの受託事業として取り組むのも良い方法です。

一方、法人が周年雇用ですべてを抱え込むのではなく、自営部門を持つ人を受け入れたり、冬の間は、農業以外の仕事に従事するという受入方式も近年増えてきました。

【ヒントとなる事例】

① 法人が仕事を創る

キーワード：施設野菜づくりと産直レストラン、集落内のNPOとの協働
→P10 槻之屋ヒーリング

② 雇用される人がしたい仕事を応援する

キーワード：経営の一部門を任せる、働きやすい環境づくり
→P8 下古志

③ 農業以外の仕事を創る

キーワード：高齢者輸送サービス、土木、除雪等生活・福祉関連事業
→P16 グリーンワーク

④ 広域的な事業を受託し農閑期を短くする

キーワード：JAライスセンター・育苗センターの受託
→P16 グリーンワーク

⑤ 農業+α型、自営部門を持つ

キーワード：自営+法人オペ、半農半X
→P24 わくわく、P12 三森原

半農半Xのイメージ

