

令和4年度 岩手県農業研究センター試験研究成果書

区分	指導	題名	集落営農法人の人材確保・育成における実態と課題
〔要約〕 集落営農法人では、今後、さらに若手や集落外の人材確保の重要性が増すものの、後継人材候補の探索等の具体的な取組まで行っている集落法人は少ないと想定される。人材確保・育成を進めるためには、経営の安定化と共に、人材確保に向けた条件整備を進めつつ情報収集や後継人材候補の探索等を行うことが重要である。			
キーワード	集落営農	： 経営継承	： 人材確保
企画管理部 農業経営研究室			

1 背景とねらい

県内の集落営農法人（以下「集落法人」という。）を対象としたアンケート調査から、経営実態、人材確保の現状と意向、課題等を整理し今後の方向性を検討する。

2 成果の内容

- (1) 集落法人の代表の 89%、業務従事者（年間7か月以上業務に従事する者。以下「従事者」という。）の 75%が 60 歳以上と高齢化が著しい。現状、従事者の多くは集落内の居住となっている（表 1）。
- (2) オペレーター（主に労働を担う人材。以下「OP」という。）による作業を実施している集落法人が 58%、一元的な収益管理を行う集落法人が 67%と、一元的な管理による OP 主体の作業方法を取る割合が多い一方、転作作物等の共同作業以外は各構成員が自分の所有地で作業し、構成員毎に収益を把握する「枝番管理方式」の集落法人も約 3 割ある（表 2）。他方、5 年後は一元的な管理による OP 主体の作業方法としていきたいと考えている集落法人が増えている。
- (3) 人材確保の意向として、役員・理事（組織の運営方針に関わる人材）には、将来も集落内の 60 歳以上の人材を充てたい意向の方が高い一方、OP には、将来は若手を中心に集落外居住者も含めて確保していきたい意向が強まり（表 3）、若手の人材確保の重要性が増すことが示唆される。
- (4) 人材確保の見通しについて、代表、役員・理事、OP 共に見通しなし・分からないが 3 割以上となっている（表 4）。また、代表の年齢層が高い場合でも、3～4 割は現状維持と回答している。これは、後継人材がいらないため現代表が高齢でも続けざるを得ないと想定しているものと考えられる。
- (5) 経営上の課題は人材の確保・育成が進まないと回答した割合が 75%と高く、その具体的な内容としては、通年雇用が難しい、人材がいらない、経営継続・発展が見通せない等である（表 5）。
- (6) 人材確保・育成について、役員や構成員で話題としている集落法人は 8 割以上と関心は高いものの、構成員全体で話題としているのは約 1 割に留まっている状況（表 6）から、後継人材候補の探索等の具体的な取組まで行っている集落法人は少ないものと考えられる。
- (7) これらのことから、まずは、経営の維持・人材の受け入れに向け、一元的な作業の実施を行うことでコスト低減や収量の向上・安定化を図るなど収益性を高めていく必要がある。さらに、集落法人内部の話し合いを進めて、若手や集落外の人材確保に向け条件整備を進めつつ、情報収集や後継人材候補の探索等を行うことが重要である。

3 成果活用上の留意事項

アンケートは県内の集落営農法人 217 法人に配布し、回答は 154 法人で回答率は 71%であった。アンケート結果の詳細は、報告書（別冊）を参照のこと。

4 成果の活用方法

- (1) 適用地帯又は対象者等 県内全域 農業普及員、JA 営農指導員、農業関係機関・行政機関の担当者等
- (2) 期待する活用効果 県内の集落営農組織への人材確保・育成支援等の参考となる

5 当該事項に係る試験研究課題

(R3-1) 集落営農組織の実態・課題を踏まえた経営維持・発展方向の提示

6 研究担当者

藤澤真澄、前山薫

7 参考資料・文献

- (1) 平成 20 年度岩手県試験研究成果書「集落営農組織の現状と展開方向」
- (2) 藤澤真澄、前山薫(2022)「集落営農法人における人材確保・育成上の課題と対応方向, 東北農業研究」

8 試験成績の概要（具体的なデータ）

表 1 代表・業務従事者の年齢層と居住地

					人(%)		注1) 従事者の数(枝番管理方式等を除く)は、回答があった法人(年齢層共に114法人)の全業務従事者の合計 注2) 代表の居住地については、調査で確認していないが、ほぼ集落内と想定されるため省略
年齢層				居住地			
代表(n=149)				従事者(n=772)			
				従事者(n=753)			
30代	2	(1%)	50	(6%)	集落内	659 (88%)	
40代	2	(1%)	54	(7%)	集落外	94 (12%)	
50代	12	(8%)	90	(12%)			
60代	57	(38%)	283	(37%)			
70代	71	(48%)	259	(34%)			
80歳以上	5	(3%)	36	(5%)			
60歳以上の割合	133	(89%)	578	(75%)			

表 2 作業・収益分配方法の現状と意向

法人 (%)												
作業方法							収益分配方法					
		OP中心		転作作物以外 は構成員毎		全ての構成員 が共同作業		一元管理		転作作物以外 は構成員毎		
現在	(n=151)	88	(58%)	46	(31%)	17	(11%)	(n=146)	98	(67%)	48	(33%)
5年後	(n=149)	116	(78%)	17	(11%)	16	(11%)	(n=143)	114	(80%)	29	(20%)

注)作業方法の区分は以下の通り

「OP中心」：機械作業はOP、草刈り・水管理等は構成員・別組織又はOPが実施

「転作作物以外は構成員毎」：転作作物等の共同作業以外の作業は各構成員で実施

「すべての構成員が共同作業」：原則としてすべての構成員が広大で出役し共同作業で実施

表 3 人材確保の現状と意向（年齢層・居住地）

														法人(%)	
役員・理事							OP								
年齢層		居住地					年齢層		居住地						
60歳以上		主に若手		集落内のみ		集落外も可	60歳以上		主に若手		集落内のみ		集落外も可		
現在 (n=145)	125 (86%)	20 (14%)	(n=135)	125 (93%)	10 (7%)	(n=142)	109 (77%)	33 (23%)	(n=134)	105 (78%)	29 (22%)				
5年後 (n=144)	85 (59%)	59 (41%)	(n=143)	99 (69%)	44 (31%)	(n=143)	49 (34%)	94 (66%)	(n=143)	40 (28%)	103 (72%)				

注1)年齢層の区分は以下の通り

「60歳以上」：主に60歳以上の定年退職者等を中心に確保、「主に若手」：主に若手等(構成員の後継者、各卒、新規就農、転職者等)を中心に確保

注2)居住地の区分は以下の通り

「集落内のみ」：集落(地域)内のみで確保、「集落外も可」：集落(地域)内に限定せず、集落(地域)外でもよい

表 4 人材確保の見通し

	代表					役員 ・ 理事 (n=145)	人 (%)		注 1) 見通しあり については、従事 者の昇格や入れ替 え、現在の従事者 以外の見通しあり の合計
	全体	～40代	50代	60代	70代～		OP		
	(n=140)	(n=4)	(n=12)	(n=54)	(n=70)		(n=140)		
現状維持	55 (39%)	3 (75%)	8 (67%)	23 (43%)	21 (30%)	46 (32%)	58 (41%)		
見通しあり	43 (31%)	1 (25%)	1 (8%)	15 (28%)	26 (37%)	52 (36%)	30 (22%)		
見通しなし・分からない	42 (30%)	0 (0%)	3 (25%)	16 (30%)	23 (33%)	47 (32%)	52 (37%)		

表 5 経営上、人材確保・育成上の課題(上位3つまで選択)

経営上の課題 (n=145)		人材確保・育成上の課題 (n=143)		法人 (%)
人材確保・育成が進まない	109 (75%)	通年雇用が難しい	94 (66%)	
通年の仕事の確保が難しい	77 (53%)	人材がいない	75 (52%)	
収量が低い	41 (28%)	継続・発展が見通せない	53 (37%)	
利益が上げられない	39 (27%)	給与水準が低い	48 (34%)	
機械費用が掛かる	31 (21%)	定年延長の影響がある	42 (29%)	
給料の支払いが難しい	29 (20%)	話し合いが出来ない	28 (20%)	
枝番管理で効率が悪い	23 (16%)	業務・責任が過剰	20 (14%)	
技術不足である	18 (12%)	確保育成の仕方が分からない	15 (11%)	
農地集積が進まない	17 (12%)	新たな取組がしにくい	9 (6%)	
地代の支払いが多い	8 (6%)	構成員が非協力	6 (4%)	
なし	1 (1%)			

表 6 人材確保・育成に関する話し合いの実態(n=141)

		法人(%)	
関心がない	0 (0%)		
話題にしていない	23 (16%)		
役員で話題にしている	103 (73%)		
構成員で話題にしている	15 (11%)		