

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

藤澤真澄・前山 薫

(岩手県農業研究センター)

Issues and corresponding direction in securing and upbringing human resources
in community farming corporation

Masumi FUJISAWA, Kaoru MAEYAMA

(Iwate Agricultural Research Center)

1 はじめに

集落営農法人（以下、集落法人）の経営維持・発展のためには、従事者の後継人材の確保・育成が不可欠である。そこで、本報告では、岩手県内の集落法人における人材確保・育成上の実態と課題を把握するとともに、現構成員の後継者世代の従事意向等を踏まえ、今後の人材確保・育成の対応方向について考察する。

2 調査方法

課題に接近するため、まず、県内全集落法人を対象に、経営実態、人材確保の現状と5年後の意向、課題等に関するアンケートを実施した。郵送で実施し、有効回答率は71%（217法人中、154法人が回答）であった。

次に、若手世代の農業の興味・関心、地域の農業・農地の維持、集落法人への従事の可能性、働く際に重要視する内容等に関するアンケートを実施した。具体的には、県内集落法人の約78%が存する県南地域の2法人を対象に構成員の子等（20～50代）に調査票を配布・回収する方法で実施し、有効回答は46件であった。

3 調査結果及び考察

(1) 集落法人の経営・人材確保の実態と課題

1) 経営実態と課題

オペレーター（以下、OP）による作業を実施している集落法人が約6割、一元的な収益管理を行う集落法人が約7割（表1）と、組織経営の内実が以前¹⁾より高まっている傾向がある一方、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割あった。5年後は、OPによる作業、一元的な収益管理にしていきたいとの意向が約8割と高まっていた。

2) 人材確保の実態と課題

現在は、役員で約9割、OPで約8割が60歳以上であり、多くが集落内の居住となっていた（表2）。役員については、5年後でも集落内の60歳以上の人材を充てたい意向が強い一方、OPについては、5年後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高くなっていた。

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約8割と高く（表略）、その具体的な内容としては、通年雇用が難しい（66%）、人材がいな（52%）、経営継続・発展が見通せない（37%）等であった（表3）。他方、人材確保に向けて、役員等で話し合っている集落法人は約7割あったが、構成員全体で話し合っているのは約1割に留まっていた（表

略）。

3) 小括

以上から、集落法人従事者の高齢化が著しく、後継者育成が喫緊の課題であること、将来、一元的な作業・収益管理を目指す経営が増えることから、若手の人材確保の重要性が増すことが示唆された。また、人材の確保・育成が進まない集落法人が多いものの、構成員全体で話題にするなど、具体的な取組を進めている集落法人は現状限られていることが明らかになった。

(2) 若手世代の農業・農地に対する考えや従事条件

1) 農業・農地維持への興味・関心

農業への興味・関心については、関心のある人が約6割、地域の農業・農地の維持については、維持が必要と考えている人が全体の約8割であった（表4）。

2) 集落法人での従事の可能性

従事の可能性については、条件次第では従事出来る可能性を示していた人が約半数であった（表5）。具体的には、今の仕事を辞めて専業で働いてもよい（以下、専業でもよい）が17%、今の仕事は続けながら都合のよい時に働いてもよい（以下、都合のよい時）が31%であった。農業への興味・関心がある人や農地の維持が必要と考えている人が、ない人よりも従事の可能性が有意に高かった。また、現在の仕事に満足していない人が、専業でもよいと回答する傾向があった（表6）。

3) 従事の際に重要視する事項・条件

従事の際に重要視する内容は、給与・待遇が一定以上ある（74%）ことが回答者全体で最も高かったものの、専業でもよいとの人は経営が安定している（86%）ことを、都合のよい時との人は地域の人との繋がりが出来る（62%）ことを有意に重要視していた（表7）。

従事条件は、専業でもよいとの人は年収400万円以上、年間従事のフルタイムとの回答が高く、都合のよい時との人は求める年収条件にバラツキがあり、農繁期や休日に数時間程度従事との回答が高かった（表8）。

4) 小括

以上から、集落内にも集落法人への従事意向を持つ人が一定数いる可能性があり、特に農業・農地維持への関心が高く、現在の仕事に不満を有する層が候補者のターゲットになりうると示唆された。また、専業での従事希望者には年間雇用で他産業並の給与を、都合のよい時の従事希望者には柔軟な勤務体制で地域の人との接点ができることを訴求すべきと考えられた。

(3) 人材確保のための対応方向

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、コスト削減、収量の向上・安定化を図り、収益性を高めていく必要がある。周年雇用に向けては、野菜作の導入²⁾等も選択肢の一つになろう。その上で、内部で話し合いを進めて、

必要な人材は中核を担う人か、補助的な作業をする人か等の人材像を明確にし、そのニーズに対応する条件を整えると共に、若手世代の意向を把握して、従事に向けたアプローチを進める必要があると考えられる。

4 まとめ

本報告では、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についてアンケート調査から明らかにした。

なお、候補人材の具体的な探索・アプローチ方法、育成方法等の検討は今後の課題とし、事例調査等を踏まえて整理していきたい。

引用文献

- 1) 前山薫. 2008. 集落営農組織の現状と展開方向. 第43回東北農業経済学会岩手大会報告書:1-22.
- 2) 吉田徳子. 2022. 野菜作りに取り組む集落営農組織の特徴と今後の展望. 農村経済研究 39(2):10-19.

表1 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		
	主たる作業はOP	すべての作業はOP	転作物以外は構成員毎	全ての構成員が共同作業	一元管理	転作物以外は構成員毎
現在	(n=151)	64 (42%)	24 (16%)	46 (31%)	17 (11%)	(n=146) 98 (67%) 48 (33%)
5年後	(n=149)	84 (56%)	32 (22%)	17 (11%)	16 (11%)	(n=143) 114 (80%) 29 (20%)

表2 人材確保の現状と意向

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

表4 若手世代の農業・農地に対する考え

	人(%)			
	農業の興味・関心**		地域の農業・農地の維持**	
	ある	なし	必要	不必要
全体	(n=26) 16 (62%)	10 (38%)	(n=37) 29 (78%)	8 (22%)
従事の可能性有	(n=12) 10 (83%)	2 (17%)	(n=19) 18 (95%)	1 (5%)
従事の可能性無	(n=14) 6 (43%)	8 (57%)	(n=18) 11 (61%)	7 (39%)

注1) 回答者の属性は以下の通り。2法人の割合(A法人43%、B法人57%)、年齢層 (20代9%、30代30%、40代26%、50代35%)、性別(男性78%、女性22%)、農業従事者の程度(主は農業4%、主は他産業15%、手伝い59%、なし22%)。(属性は表5～8も同様のため以後の注釈は省略)

注2) 農業の興味・関心の回答のうち、どちらでもない(16人、全体の38%)を除く

注3) **は、農業の興味・関心は χ^2 検定、地域の農業・農地の維持はFisherの正確確率検定にて5%水準で有意差あり。検定は統計的検定学習支援用ウェブアプリケーションBuMoc使用 (表5～8も同様にBuMoc使用のため、以後の注釈は省略)

表7 従事の際に重要視する内容 (上位3つまで選択)

		人 (%)										注)**、*は、Fisherの正確確率検定にてそれぞれ5%水準、10%水準で有意差あり			
		給料・待遇 が一定以上		地域の人との 繋がり**		良好な人間 関係		年間を通じ た仕事		仕事を教え てもらえる		経営が安定 している*		柔軟な働き 方が出来る	
全体	(n=43)	32	(74%)	16	(37%)	5	(12%)	14	(33%)	10	(23%)	20	(47%)	16	(37%)
専業でもよい	(n=7)	6	(86%)	-	(-)	-	(-)	4	(57%)	1	(14%)	6	(86%)	4	(57%)
都合の良い時	(n=13)	10	(77%)	8	(62%)	2	(15%)	4	(31%)	3	(23%)	5	(38%)	7	(54%)

表8 従事の際の条件

	人(%)							
	年間収入***		従事期間**		従事時間**		注)***、**は、Fisherの正確確率検定にてそれぞれ1%水準、5%水準で有意差あり	
	400万円未満	400万円以上	年間	農繁期や休日のみ	フルタイム	数時間程度		
全体	(n=24) 10 (42%)	14 (58%)	(n=34) 12 (35%)	22 (65%)	(n=32) 13 (40%)	6 (60%)		
専業でもよい	(n=7) - (-)	7 (100%)	(n=4) 4 (100%)	- (-)	(n=6) 6 (100%)	- (-)		
都合の良い時	(n=6) 5 (83%)	1 (17%)	(n=13) 4 (31%)	9 (69%)	(n=10) 4 (40%)	6 (60%)		

表3 人材確保・育成上の課題 (上位3つまで選択)

(n=143)		法人(%)
通年雇用が難しい	94 (66%)	
人材がいない	75 (52%)	
継続・発展が見通せない	53 (37%)	
給与水準が低い	48 (33%)	
定年延長の影響がある	42 (29%)	
話し合いが出来ない	28 (20%)	
業務・責任が過剰	20 (14%)	
確保育成の仕方が分からない	15 (11%)	
新たな取組がしにくい	9 (6%)	
構成員が非協力	6 (4%)	

表5 集落法人への従事の可能性 (n=42)

人(%)		人(%)
専業でもよい	7 (17%)	
都合の良い時	13 (31%)	
働けない・働きたくない	6 (14%)	
分からない・未定	16 (38%)	

表6 農業以外の仕事の満足度と従事意向

農業以外の仕事の満足度**				法人(%)
満足				不満足
全体	(n=15) 10 (67%)	5 (33%)		
専業でもよい	(n=2) - (-)	2 (100%)		
上記以外	(n=13) 10 (77%)	3 (23%)		

注1) 満足度の回答のうち、ふつう(20人、全体の57%)を除く

注2) **は、Fisherの正確確率検定にて5%水準で有意差あり