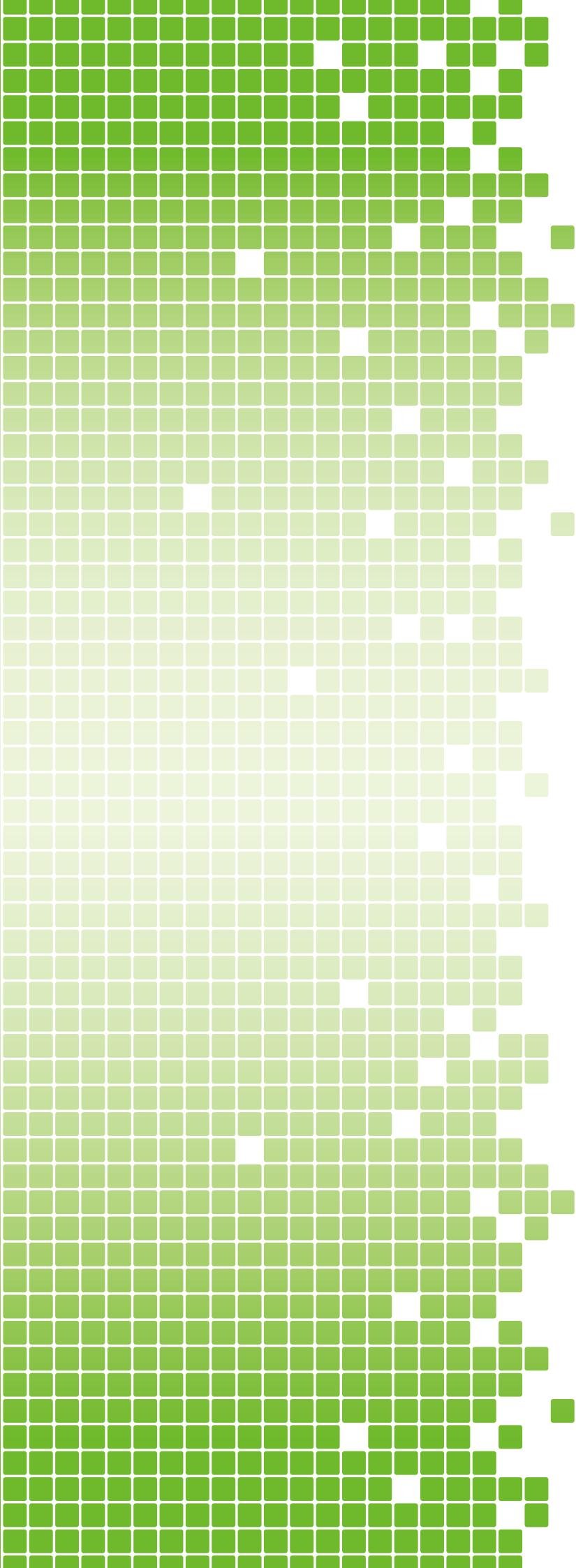




令和6年度 北陸地方における集落営農法人の 第三者継承プロジェクト

調査結果

目 次

はじめに	3
------------	---

第1部 アンケート調査結果

1.調査概要	4
2.北陸地方における農業法人の雇用と経営継承に関するアンケート調査	
(1)集落営農法人	5
(2)集落営農法人以外の法人	9
3.北陸地方における農業法人正社員の意向調査	13

第2部 集落営農法人等の経営継承に関する取組事例

1.第三者継承に係る取組事例	
取組事例1:株式会社あぐり能生	18
取組事例2:農事組合法人ガイアとなみ	20
取組事例3:農事組合法人一木	22
取組事例4:株式会社グリーンファーム角屋	24
取組事例5:株式会社永耕農産	26
2.集落内での世代交代の事例	
取組事例1:農事組合法人せせらぎ営農組合	28
取組事例2:農事組合法人オンワード西島	30
取組事例3:農事組合法人江波東営農組合	32
取組事例4:農事組合法人大鋸屋営農組合	34
取組事例5:農事組合法人なたうち	36
取組事例6:農事組合法人手取営農組合	38

第3部 シンポジウムの実施

1.アンケート調査結果報告	40
2.基調講演	41
3.パネルディスカッション	41

令和6年度
北陸地方における集落営農法人の
第三者継承プロジェクト



はじめに

北陸地方の農業は、稲作を中心とした土地利用型が多く、高齢化や担い手不足が進む中、各地域では農業を維持するため、集落営農等を組織するところが多く、法人化も進んできました。しかしながら、集落営農法人等では、構成員の高齢化や事業規模の拡大等による経営の高度化が進み、作業の担い手不足のみならず、後継者不在の問題が顕在化し、経営を次の世代に円滑に継承していくことが重要かつ喫緊の課題となっています。

他方、全国の新規就農者数は近年減少傾向にあり、令和5年の49歳以下の新規雇用就農者数は6,880人で、前年と比べて10.8%減少しています。新規雇用就農者においては、定着が一つの課題となっていますが、将来的に彼らが経験を活かし、現在の法人を離れて土地利用型での農業経営を希望した場合、まとまった農地の確保と農業用機械等の初期投資が大きな壁となり、途中で諦めて他業種へ転職するケースも考えられます。

本プロジェクトは、地域農業の持続的な発展に向け、後継者のいない集落営農法人等と将来、土地利用型農業の経営を志す法人の正社員とのマッチングによる第三者継承についての可能性を探るため、「北陸地方における集落営農法人の第三者継承プロジェクト」として企画し、農林水産省内の令和6年度食料・農業・農村基本政策企画調査費を活用して取り組んだものです。

本プロジェクトでは、「北陸地方における農業法人の雇用と経営継承に関するアンケート調査」、「北陸地方における農業法人(集落営農法人を除く)正社員の意向調査」、「第三者継承を実現している集落営農法人等の取組事例調査」、「集落内で世代交代を実現している集落営農法人の取組事例調査」を実施するとともに、これらの調査結果を関係者と共有し、経営継承について一緒に考える機会として、「集落営農法人等における第三者継承を考える」をテーマとしたシンポジウムを2月に開催しました。シンポジウムでは、調査結果の報告、基調講演、パネルディスカッションを実施し、当日の録画情報は北陸農政局のHPに掲載しています。

本冊子は、これらの調査結果をまとめたものになりますが、皆様にとって地域農業を担う農業法人の経営継承について考える上での参考となり、地域や法人での話し合いにつながれば幸いです。

最後に、本プロジェクトを進めるにあたり、調査にご協力をいただいた農業法人の皆様に深く感謝申し上げます。

令和7年3月

農林水産省北陸農政局
プロジェクトリーダー 小笠原 毅輝
(経営・事業支援部長)

第1部 アンケート調査結果

① 調査概要

(1) 調査の目的

地域農業を担う農業法人においては、構成員の高齢化や経営の高度化が進む中、担い手不足のみならず、後継者不在の問題が顕在化しているため、北陸地方における地域農業の中核を担う法人の雇用と経営継承の現状、正社員の将来の意向について把握し、地域農業の持続的発展に向け、経営継承について検討を行うことを目的とする。

(2) 調査の対象

農業法人向け調査を「北陸地方における農業法人の雇用と経営継承に関するアンケート調査(令和6年8月1日現在)」、正社員向け調査を「北陸地方における農業法人正社員の意向調査(令和6年11月1日現在)」とし、調査対象を以下のとおりとした。

① 農業法人向け調査(2,453法人)

北陸地方(新潟県、富山県、石川県及び福井県)における2020年農林業センサスの農業経営体のうちの法人経営体。

② 正社員向け調査(144法人の正社員744人)

農業法人向け調査の結果、正社員のいる「集落営農法人以外の法人」で、「正社員の意向調査に協力する」と回答のあった法人。

(3) 調査方法

調査票を郵送し、調査対象が記入した調査票を郵送又はオンラインにより回収する方法で実施した。農業法人向けの調査票は、「集落営農法人用」と「集落営農法人以外の法人用」の2種類を用意し、該当する調査票を用いて回答していただいた。

(4) 調査対象数、有効回答数及び有効回答率

調査対象数、有効回答数及び有効回答率は以下のとおり。

区分	調査対象数	有効回答数	有効回答率
農業法人向け	2,453法人	1,582法人 (集落営農法人:775法人) (集落営農法人以外の法人:807法人)	64.5%
正社員向け	744人	108人	14.5%

(5) 図表の見方

- ①結果は百分比で表示し、少数点以下第2位を四捨五入した。したがって個々の比率の合計と全体を示す数値とは一致しないことがある。
- ②図表中に「n」と記してあるのは、質問に対する回答者総数で、回答比率(%)が何人の回答に相当するかを示す比率算出の基数である。
- ③図表中に「M.T.(Multiple Total)」と記してあるのは、1つの質問に対して2つ以上の回答(複数回答)を求めた場合の回答数の合計を回答者総数(n)で割った比率であり、その値は100%を超える。

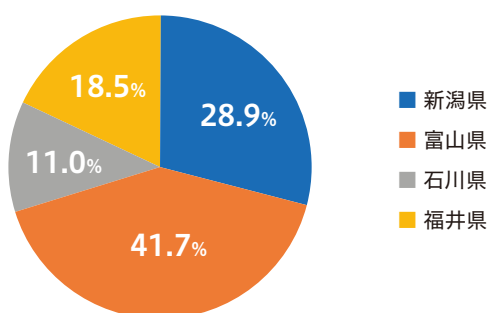
② 北陸地方における農業法人の雇用と経営継承に関するアンケート調査

(1) 集落営農法人

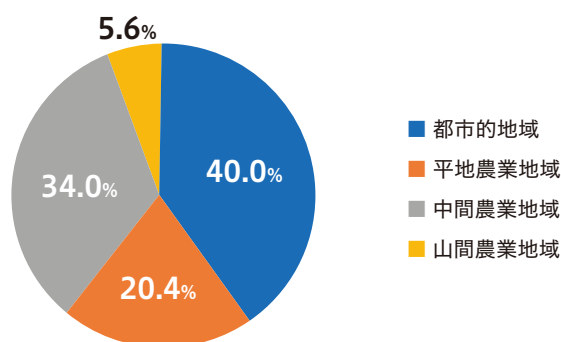
① 回答者の基礎情報

- 法人の所在地は新潟県28.9%、富山県41.7%、石川県11.0%、福井県18.5%となっており、富山県が最も高い。
- 法人の所在地の農業地域類型は「都市的地域」が40.0%で最も高く、次いで「中間農業地域」が34.0%で、中山間地域が全体の約4割を占めている。
- 代表者の年齢は「70歳代」が54.4%で最も高く、「60歳以上」が全体の9割強を占めている。
- 関係集落数は1集落が約6割を占め、1集落1法人の形態の割合が最も高くなっている。

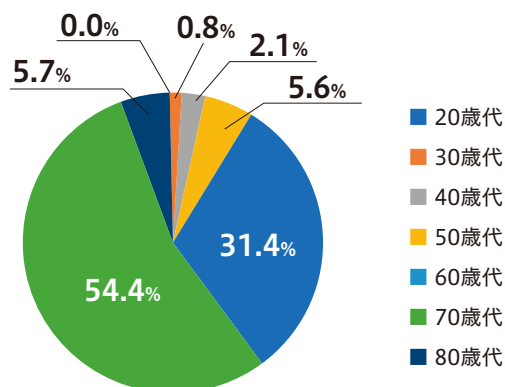
■法人の所在地 (n = 720)



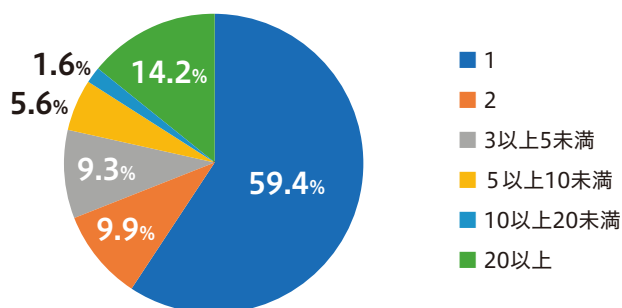
■法人の農業地域類型 (n = 720)



■代表者の年齢 (n = 754)



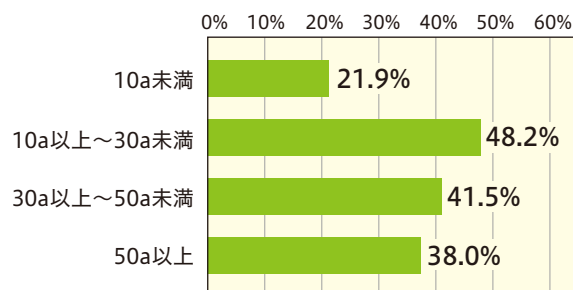
■関係集落数 (n = 709)



② 田の主な区画 (複数回答)

田の主な区画は、「10a以上～30a未満」が48.2%と最も高く、次いで「30a以上～50a未満」(41.5%)、「50a以上」(38.0%)の順となっている。

■田の主な区画 (n = 772, M.T = 149.5%)



③過去3年間の経営内容(作目)(金額の大きい順(4位以下省略))(複数回答)(n=699、M.T=252.8%)

過去3年間の経営内容(作目)は、「水稻」が98.3%と最も高く、次いで「麦、大豆、そば」(68.4%)、「露地野菜」(27.6%)の順となっている。また、金額においても1位を「水稻」とする法人が95.9%を占めている。

■過去3年間の経営内容(作目)

	1位		2位		3位		合計	
水稻	670	95.9%	14	2.4%	3	0.9%	687	98.3%
麦、大豆、そば	9	1.3%	392	67.5%	61	18.3%	478	68.4%
露地野菜	4	0.6%	61	10.5%	97	29.1%	193	27.6%
施設野菜	3	0.4%	10	1.7%	22	6.6%	56	8.0%
花き	2	0.3%	7	1.2%	9	2.7%	27	3.9%
果樹	2	0.3%	10	1.7%	17	5.1%	40	5.7%
その他の作目	6	0.9%	18	3.1%	22	6.6%	49	7.0%
畜産	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
畜産産物の加工	0	0.0%	4	0.7%	5	1.5%	19	2.7%
作業受託	3	0.4%	65	11.2%	97	29.1%	218	31.2%
合計	699	100.0%	581	100.0%	333	100.0%	699	252.8%

④現在の役職員等の人数(短期雇用は除く)(n=合計値)

「正社員」の人数は「0人」が78.8%と最も高く、次いで「1～5人」が16.9%となっている。また、「常勤パート」の人数は「0人」が83.6%と最も高く、次いで「1～5人」が12.8%となっている。

	0人		1～2人		3～5人		6～10人		11人以上		合計	
常勤役員	284	37.6%	192	25.4%	168	22.2%	99	13.1%	13	1.7%	756	100.0%

	0人		1～5人		6～10人		11～20人		21～30人		31人以上		合計	
構成員	77	10.2%	112	14.9%	133	17.6%	175	23.2%	102	13.5%	155	20.6%	754	100.0%

	0人		1～5人		6～10人		11～20人		21～30人		31人以上		合計	
正社員	593	78.8%	127	16.9%	21	2.8%	6	0.8%	2	0.3%	4	0.5%	753	100.0%

	0人		1～5人		6～10人		11～20人		21～30人		31人以上		合計	
常勤パート	629	83.6%	96	12.8%	15	2.0%	9	1.2%	2	0.3%	1	0.1%	752	100.0%

	0人		1人		2人		3人以上		合計	
日本人研修生	747	99.6%	2	0.3%	1	0.1%	0	0.0%	750	100.0%

	0人		1人		2人		3人以上		合計	
外国人技能実習生	748	99.7%	1	0.1%	1	0.1%	0	0.0%	750	100.0%

⑤過去5年間に新規に雇用した者の人数と、そのうち既に離職した者の人数(n=合計値)

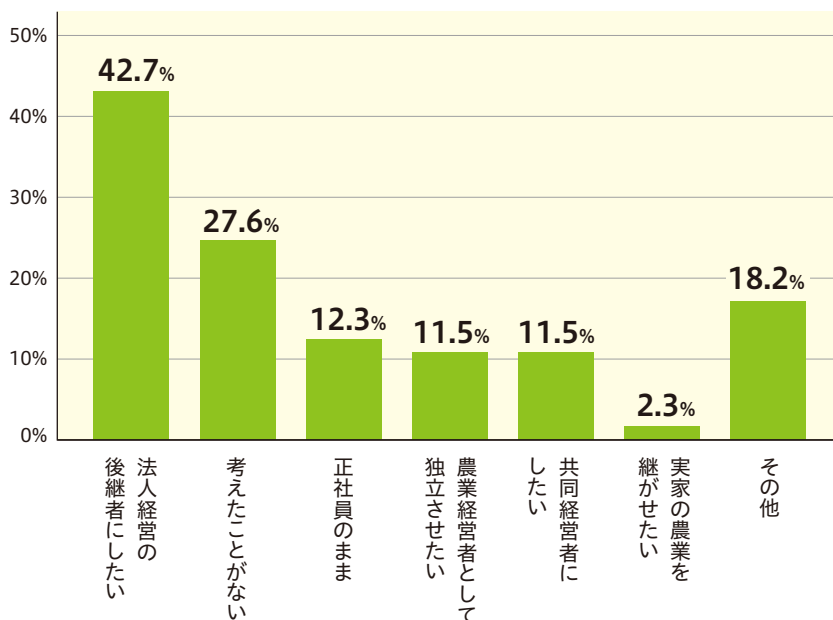
過去5年間に正社員を雇用していない法人は81.9%で、雇用した法人は18.1%、すでに離職した者のいる法人は13.3%となっている。また、過去5年間に常勤パートを雇用していない法人は85.5%で、雇用した法人は14.5%、すでに離職した者のいる法人は6.8%となっている。

	0人		1～3人		4～5人		6～10人		11～20人		21人以上		合計	
正社員 雇用者	631	81.9%	107	13.9%	17	2.2%	8	1.0%	3	0.4%	4	0.5%	770	100.0%
正社員 離職者	666	86.7%	89	11.6%	6	0.8%	6	0.8%	0	0.0%	1	0.1%	768	100.0%
常勤パート 雇用者	659	85.5%	74	9.6%	17	2.2%	14	1.8%	6	0.8%	1	0.1%	771	100.0%
常勤パート 離職者	714	93.2%	45	5.9%	4	0.5%	3	0.4%	0	0.0%	0	0.0%	766	100.0%

⑥正社員に対する考え方(複数回答)

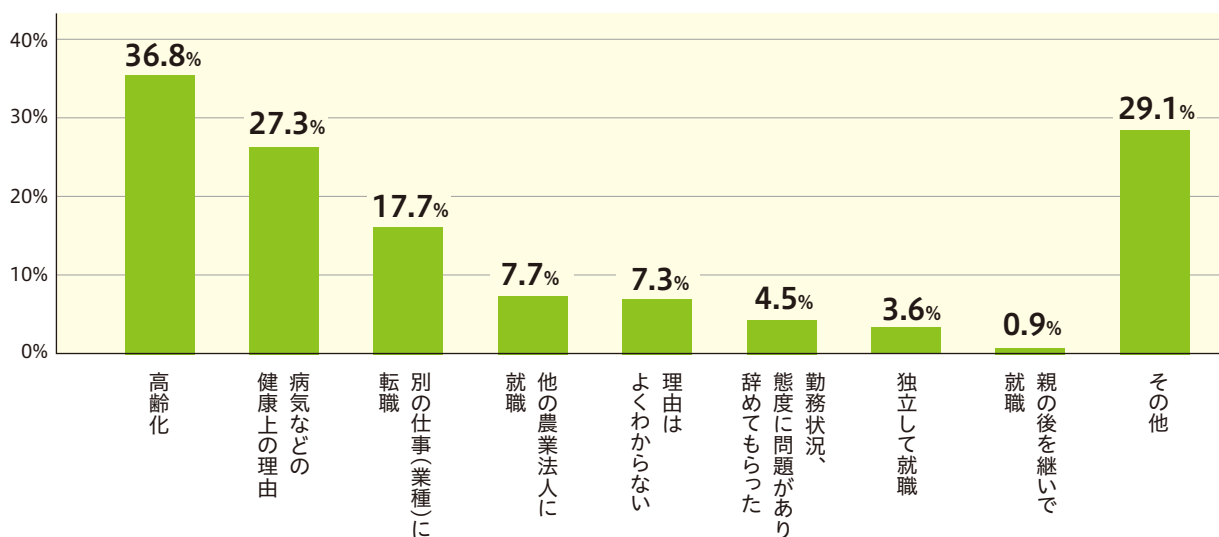
(n=620、M.T.=126.0%)

正社員に対する考え方は、「法人経営の後継者にしたい」が42.7%と最も高くなっている。



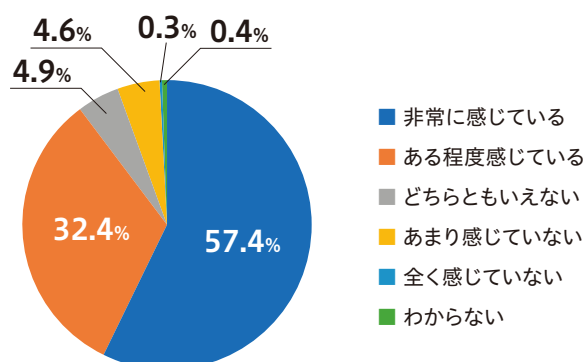
⑦離職した正社員の離職理由(複数回答)(n=220、M.T.=135.0%)

離職した正社員の離職理由は、「高齢化」が36.8%と最も高く、次いで「病気などの健康上の理由」(27.3%)、「別の仕事(業種)に転職」(17.7%)の順となっている。



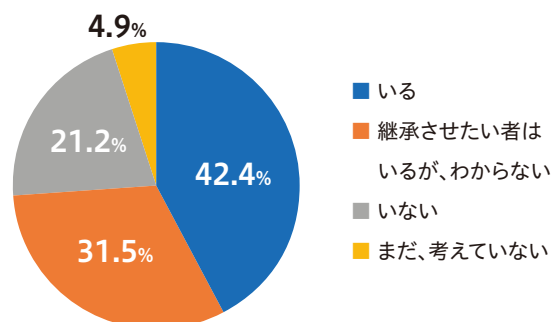
⑧法人経営における人手不足の認識(n=775)

人手不足について、「非常に感じている」もしくは「ある程度感じている」とする法人が約9割を占めている。



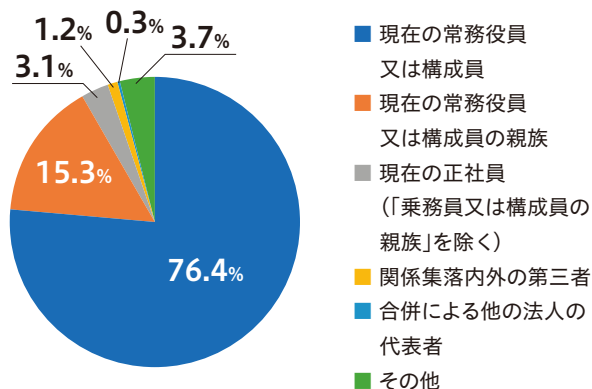
⑨経営の継承予定者の有無(n=774)

経営の継承予定者について、「いる」とする法人は4割強であり、「いない」、「わからない」、「考えていない」とする法人が6割弱を占めている。



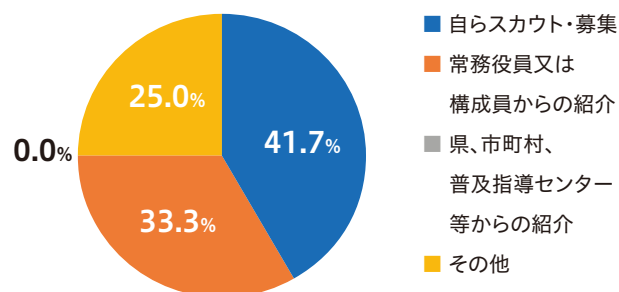
⑩ 継承予定者の属性 (n=326)

⑨で経営の継承予定者が「いる」とした法人の継承予定者は、「現在の常勤役員又は構成員」もしくは「その親族」が9割強を占め、「現在の正社員」、「関係集落内外の第三者」は4.3%となっている。



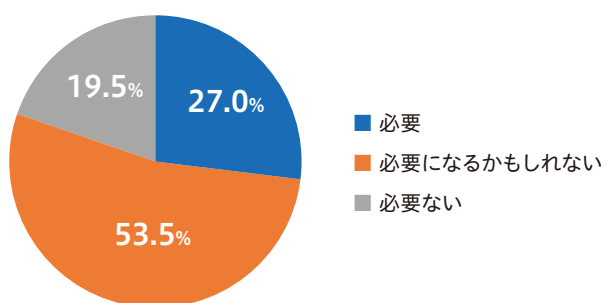
⑪ 継承予定者が第三者継承の場合の確保方法 (n=12)

第三者継承の場合、「自らスカウト・募集」が41.7%、「常勤役員又は構成員からの紹介」が33.3%となっている。



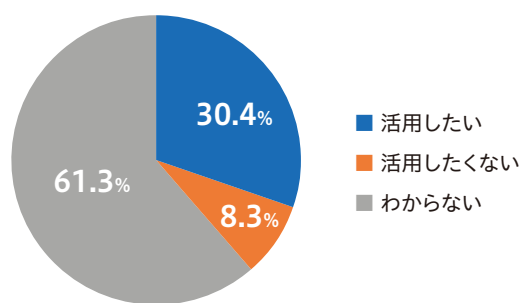
⑫ 第三者による継承の必要性 (n=437)

現時点で継承予定者が「いない」、「わからない」、「考えていない」とする法人の約8割は、第三者継承の検討が「必要」もしくは「必要になるかもしれない」と考えている。



⑬ 第三者継承に関する情報やセミナー、マッチングの場の必要性 (n=204)

第三者継承の検討が「必要」もしくは「必要になるかもしれない」とする法人の約3割は、第三者継承に関する情報やセミナー、マッチングの場があれば活用したいと考えており、6割強は、「わからない」としている。

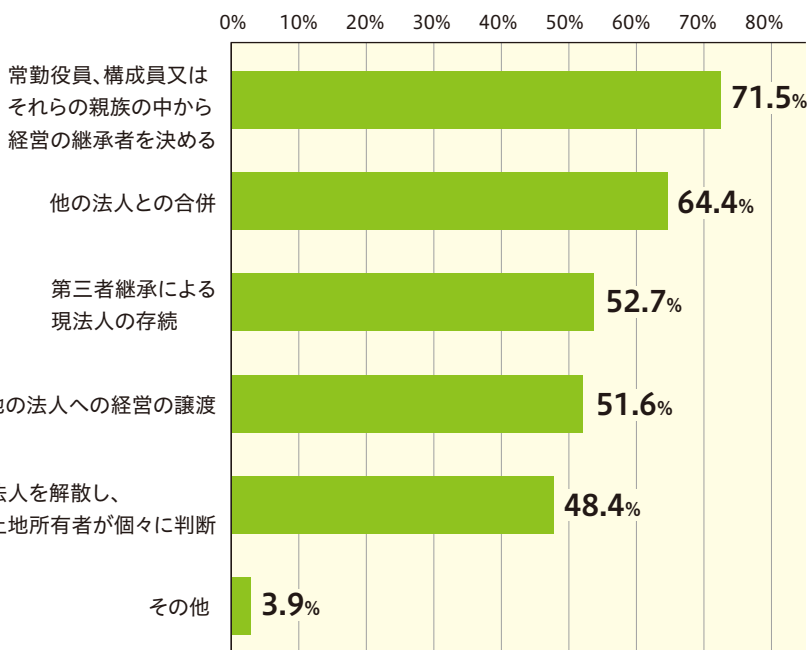


⑭ 将来、経営継承の問題で法人の存続が

困難になった場合の対応 (複数回答)

(n=438、M.T.=292.5%)

経営の継承予定者が「いない」、「わからない」、「考えていない」とする法人では、将来、経営継承の問題で法人の存続が困難になった場合の対応として、「常勤役員、構成員又はそれらの親族の中から経営の継承者を決める」が71.5%と最も高くなっている。一方、「第三者継承による現法人の存続」が52.7%、「法人を解散し、土地所有者が個々に判断」が48.4%となっている。

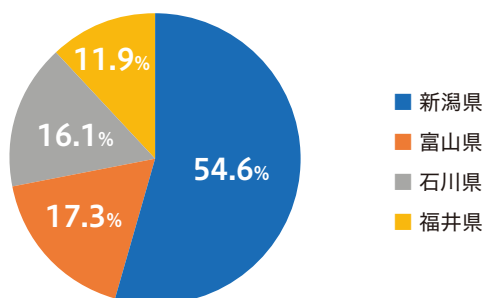


(2) 集落営農法人以外の法人

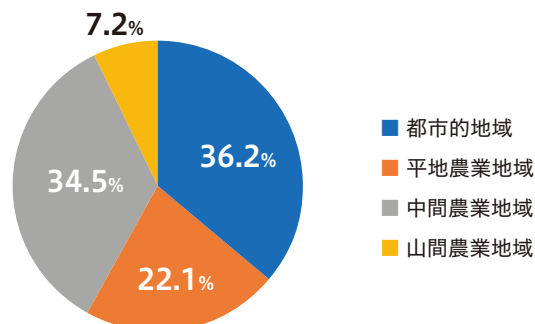
① 回答者の基礎情報

- 法人の所在地は、新潟県54.6%、富山県17.3%、石川県16.1%、福井県11.9%となっており、新潟県が半分以上を占めている。
- 法人の所在地の農業地域類型は、「都市的地域」が36.2%で最も高く、次いで「中間農業地域」が34.5%で、中山間地域が全体の4割強を占めている。
- 代表者の年齢は、「60歳代」が29.7%で最も高く、「60歳代」以上が56.7%で、「50歳代」以下は43.3%となっている。
集落営農法人の代表者の方が高齢化が進んでいる。

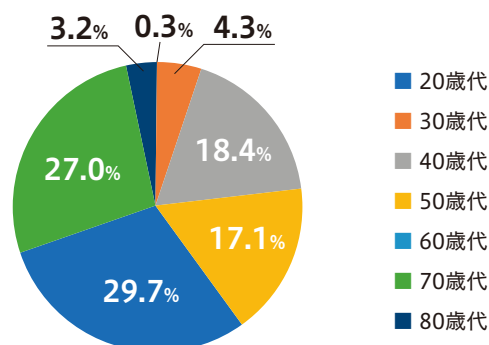
■ 法人の所在地 (n=782)



■ 法人の農業地域類型 (n=721)



■ 代表者の年齢 (n=782)



② 過去3年間の経営内容(作目)(金額の大きい順(4位以下省略))(複数回答)(n=699、M.T=252.8%)

過去3年間の経営内容(作目)は、「水稻」が83.0%と最も高く、次いで「麦、大豆、そば」(40.5%)、「露地野菜」(33.3%)の順となっている。また、金額の大きい順においても1位を「水稻」とする法人が75.0%を占めている。

■ 過去3年間の経営内容(作目)

	1位		2位		3位		合計	
水稻	586	75.0%	48	7.7%	8	2.0%	648	83.0%
麦、大豆、そば	15	1.9%	218	34.9%	55	13.5%	316	40.5%
露地野菜	30	3.8%	87	13.9%	96	23.5%	260	33.3%
施設野菜	39	5.0%	48	7.7%	35	8.6%	173	22.2%
花き	24	3.1%	13	2.1%	16	3.9%	73	9.3%
果樹	28	3.6%	16	2.6%	22	5.4%	94	12.0%
その他の作目	33	4.2%	21	3.4%	13	3.2%	73	9.3%
畜産	1	0.1%	0	0.0%	0	0.0%	2	0.3%
畜産産物の加工	17	2.2%	43	6.9%	38	9.3%	129	16.5%
作業受託	8	1.0%	130	20.8%	125	30.6%	349	44.7%
合計	781	100.0%	624	100.0%	408	100.0%	781	271.1%

③現在の役職員等の人数(短期雇用は除く)(n=合計値)

「正社員」の人数は「1～5人」が47.7%と最も高く、次いで「0人」が38.8%となっている。また、「常勤パート」の人数は「0人」が57.9%と最も高く、次いで「1～5人」が34.0%となっている。

	0人		1～2人		3～5人		6～10人		11人以上				合計	
常勤役員	94	11.7%	421	52.3%	272	33.8%	17	2.1%	1	0.1%			805	100.0%
	0人		1～5人		6～10人		11～20人		21～30人		31人以上		合計	
構成員	340	42.1%	293	36.3%	79	9.8%	64	7.9%	18	2.2%	13	1.6%	807	100.0%
	0人		1～5人		6～10人		11～20人		21～30人		31人以上		合計	
正社員	313	38.8%	385	47.7%	71	8.8%	31	3.8%	4	0.5%	3	0.4%	807	100.0%
	0人		1～5人		6～10人		11～20人		21～30人		31人以上		合計	
常勤パート	467	57.9%	274	34.0%	34	4.2%	19	2.4%	10	1.2%	3	0.4%	807	100.0%
	0人		1人		2人		10人以上						合計	
日本人研修生	794	98.4%	10	1.2%	2	0.2%	1	0.1%					807	100.0%
	0人		1～2人		3～5人		6～10人		11人以上				合計	
外国人技能実習生	779	96.5%	14	1.7%	8	1.0%	5	0.6%	1	0.1%			807	100.0%

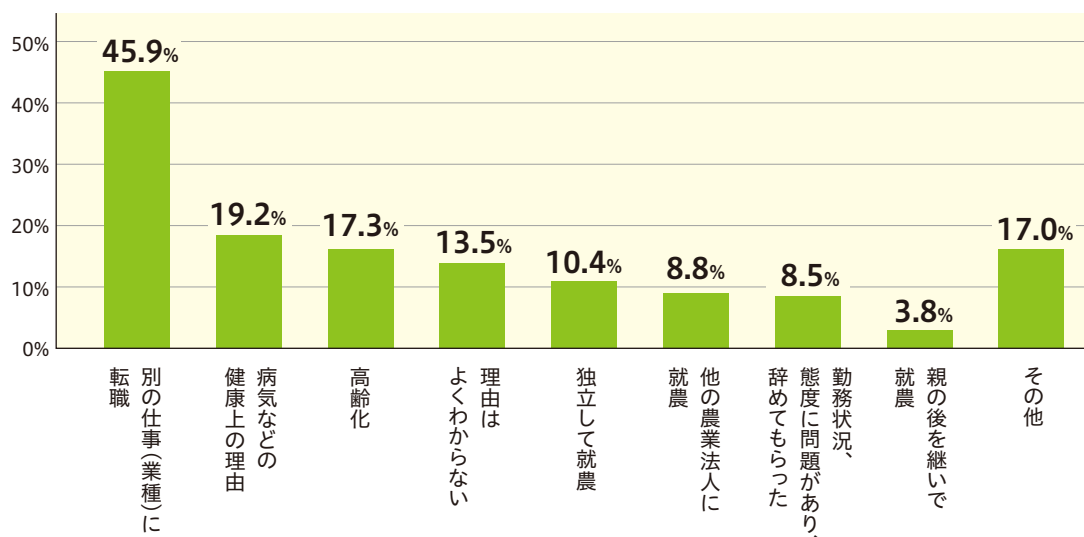
④過去5年間に新規に雇用した者の人数と、そのうち既に離職した者の人数(n=合計値)

過去5年間に正社員を雇用していない法人は50.3%で、雇用した法人は49.7%、すでに離職した者のいる法人は29.9%となっている。また、過去5年間に常勤パートを雇用していない法人は71.7%で、雇用した法人は28.3%、すでに離職した者のいる法人は16.7%となっている。

	0人		1～3人		4～5人		6～10人		11～20人		21人以上		合計	
正社員 雇用者	404	50.3%	293	36.5%	61	7.6%	34	4.2%	8	1.0%	3	0.4%	803	100.0%
正社員 離職者	563	70.1%	209	26.0%	20	2.5%	5	0.6%	5	0.6%	1	0.1%	803	100.0%
常勤パート 雇用者	576	71.7%	159	19.8%	32	4.0%	21	2.6%	9	0.8%	6	0.7%	803	100.0%
常勤パート 離職者	668	83.3%	105	13.1%	15	1.9%	11	1.4%	1	0.0%	2	0.2%	802	100.0%

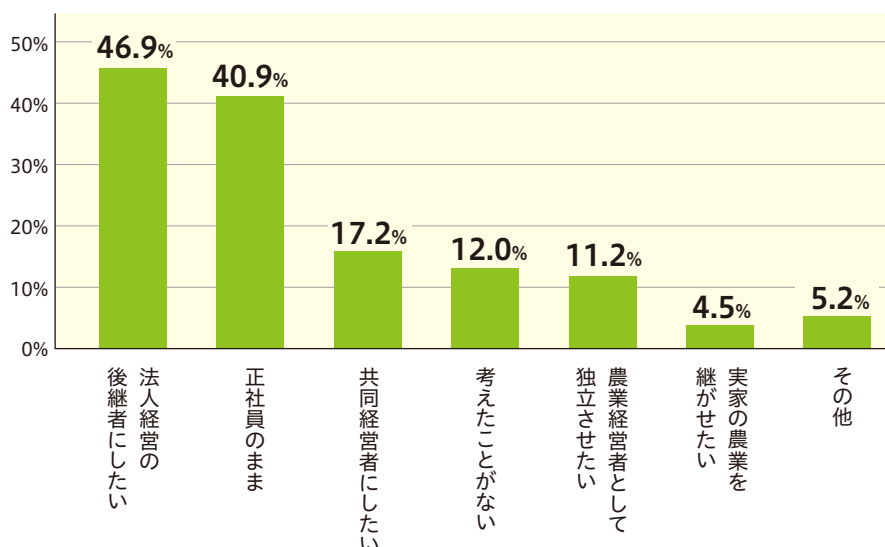
⑤離職した正社員の離職理由(複数回答)(n=318、M.T.=144.3%)

離職した正社員の離職理由は、「別の仕事(業種)に転職」が45.9%と最も高く、次いで「病気などの健康上の理由」(19.2%)、「高齢化」(17.3%)の順となっている。



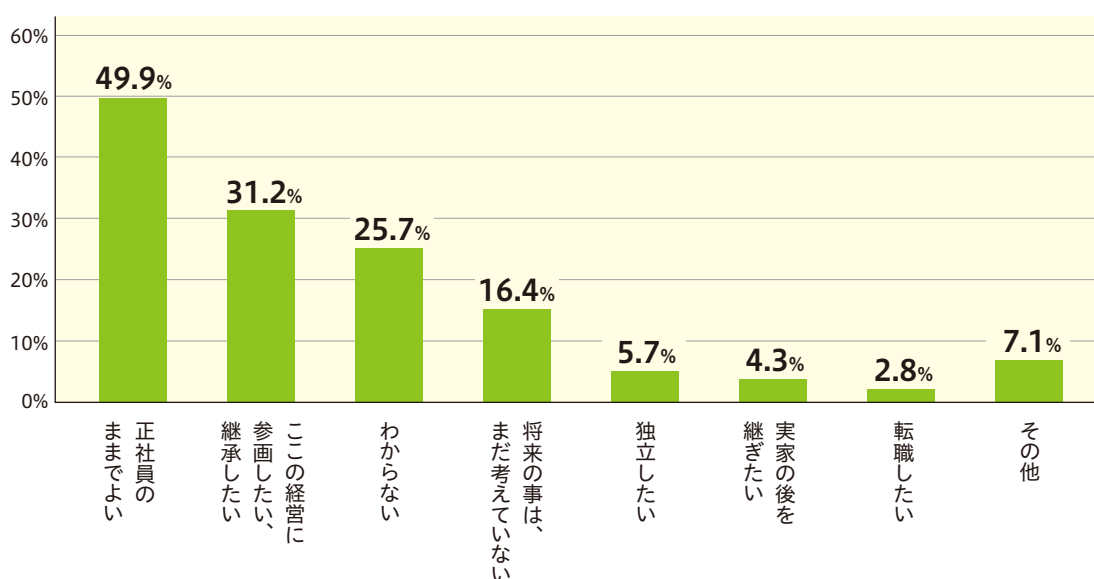
⑥正社員に対する考え方(複数回答)(n=401、M.T.=137.9%)

正社員に対する考え方は、「法人経営の後継者にしたい」が46.9%で、「正社員のまま」(40.9%)を上回っている。また、「農業経営者として独立させたい」も11.2%となっている。



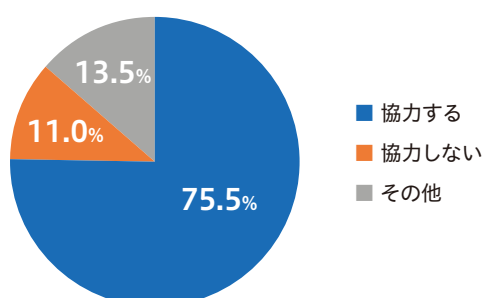
⑦正社員が考えていると思う自身の将来について(複数回答)(n=690、M.T.=142.9%)

経営者の約5割が、正社員は自身の将来を「正社員のままでよい」と考えていると思っており、3割強が、「ここの経営に参画したい、継承したい」と考えていると思っている。



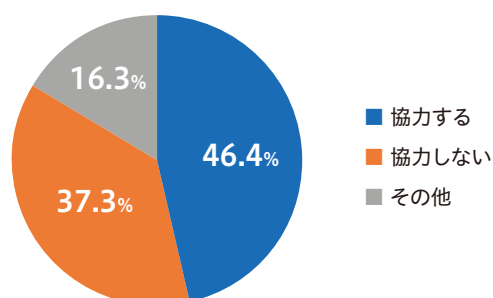
⑧将来、正社員が、集落営農法人の経営継承を望んだ場合の協力(n=703)

将来、正社員が、集落営農法人の経営継承を望んだ場合、75.5%が「協力する」としている。



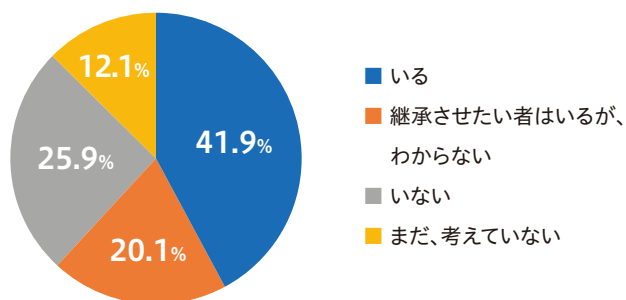
⑨正社員に対する将来の意向調査への協力(n=703)

正社員に対する将来の意向調査への協力について、46.4%が「協力する」としている。



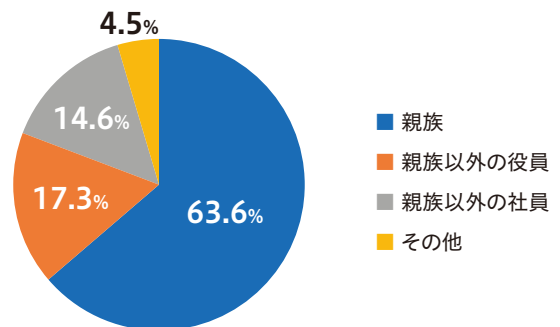
⑩経営の継承予定者の有無(n=807)

経営の継承予定者について、「いる」とする法人は41.9%であるが、「いない」、「わからない」、「考えていない」とする法人が6割弱を占めている。



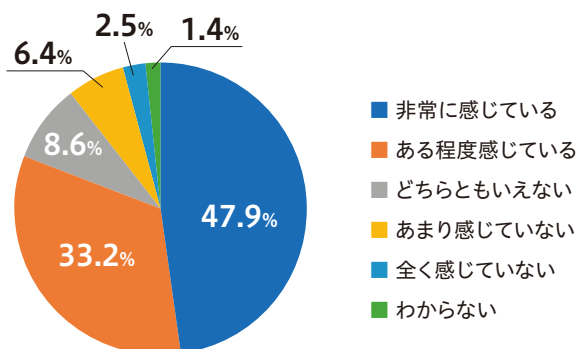
⑪継承予定者の属性(n=338)

⑩で継承予定者が「いる」と回答した法人の継承予定者は、「親族」が63.6%を占め、「親族以外の社員」は14.6%となっている。



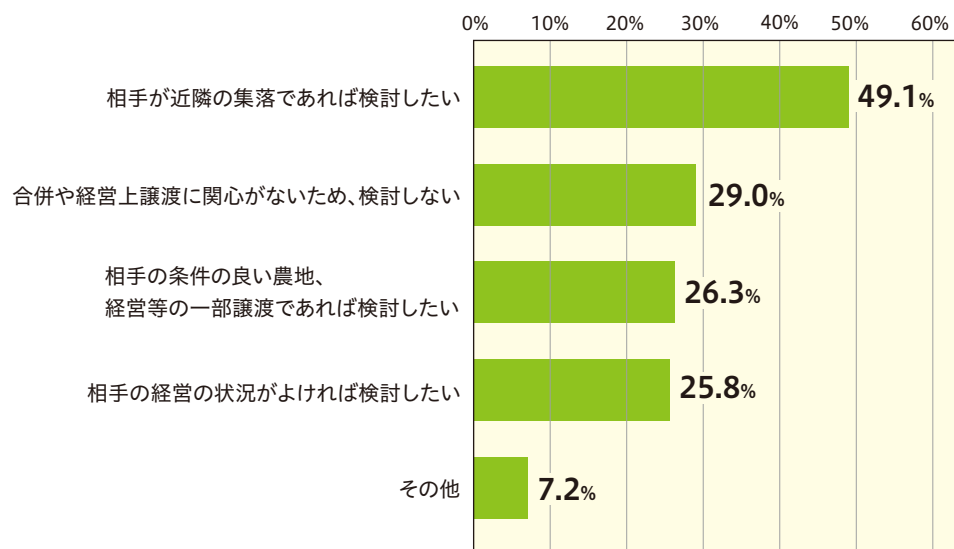
⑫法人経営における人手不足の認識(n=775)

人手不足について、「非常に感じている」もしくは「ある程度感じている」とする法人が8割強を占めている。集落営農法人の方が人手不足の感じ方がより強くなっている。



⑬集落営農法人から合併や経営譲渡についての相談(複数回答)(n=753、M.T.=137.3%)

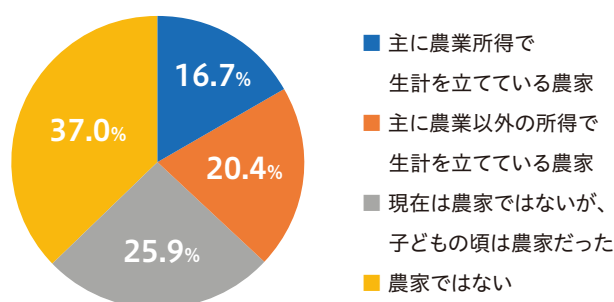
集落営農法人から合併や経営譲渡について相談を受けた場合、「相手が近隣の集落であれば検討したい」とする法人が約5割を占めている。



③ 北陸地方における農業法人正社員の意向調査

①実家は農家か(n=108)

集落営農法人以外の法人の正社員において、実家が子どもの頃から農家ではなかった者が37.0%を占めている。



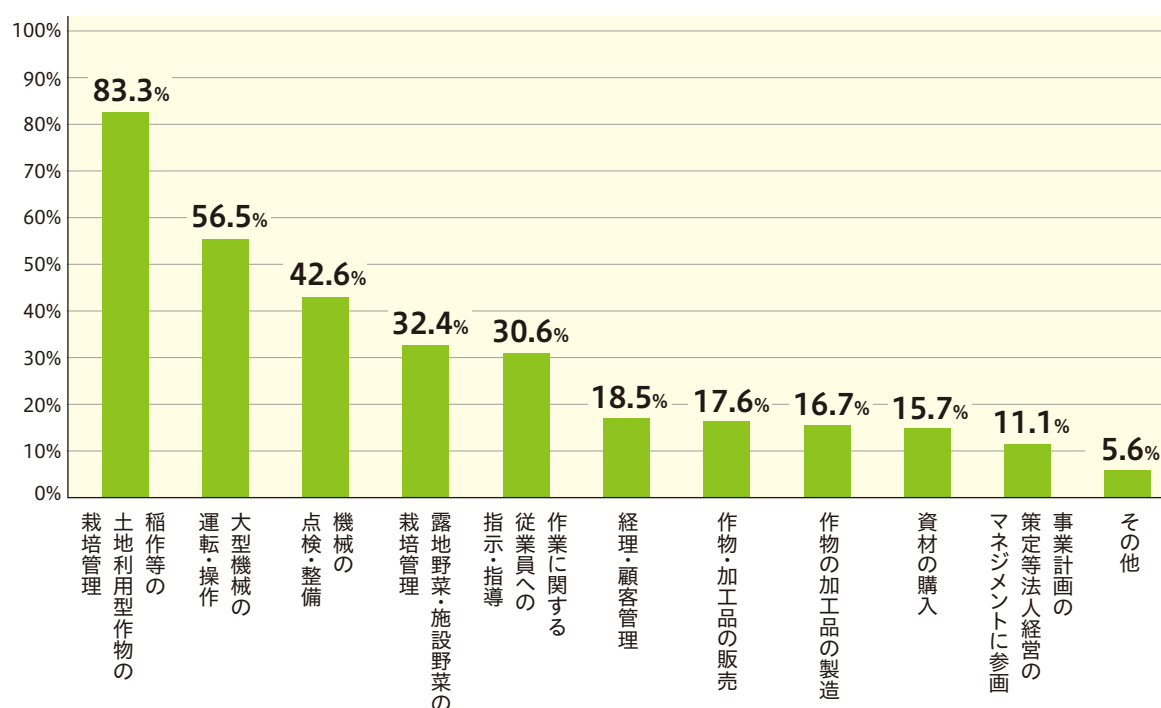
②これまでの勤務経験の年数(n=103)

集落営農法人以外の法人の正社員では、勤務経験が10年以上の者が40.8%となっている。また、農業に関する他の職場での勤務経験を有する者が28.2%、農業以外の職場での勤務経験を有する者が55.3%となっている。

選択肢	現在の法人		農業に関する他の職場		農業以外の職場	
	回答数	比率	回答数	比率	回答数	比率
該当なし	0	0.0%	74	71.8%	46	44.7%
1年～3年未満	21	20.4%	5	4.9%	2	1.9%
3年～5年未満	12	11.7%	2	1.9%	4	3.9%
5年～10年未満	28	27.2%	6	5.8%	6	5.8%
10年～20年未満	31	30.1%	4	3.9%	21	20.4%
20年以上	11	10.7%	12	11.7%	24	23.3%
合計	103	100.0%	103	100.0%	103	100.0%

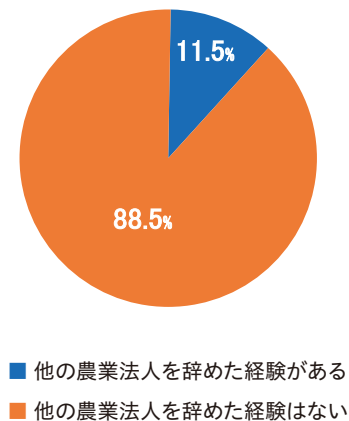
③現在の業務内容(複数回答)(n=108、M.T.=330.6%)

現在の業務内容は、「稲作等の土地利用型作物の栽培管理」が83.3%と最も高く、次いで「大型機械の運転・操作」(56.5%)となっている。また、「事業計画の策定等法人経営のマネジメントに参画」が11.1%となっている。



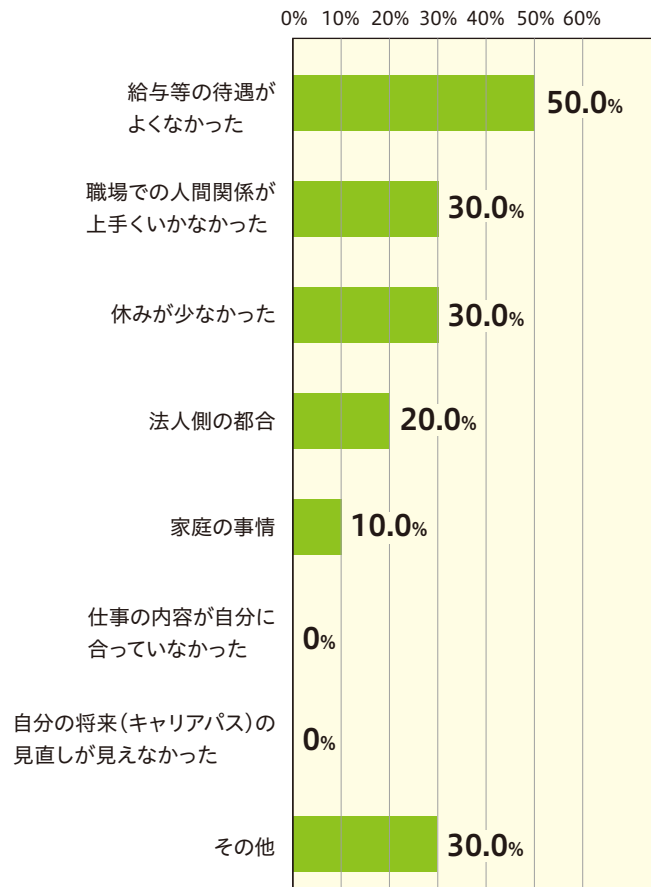
④-1他の農業法人を辞めた経験(n=87)

「他の農業法人を辞めた経験はない」が9割弱を占めている。



④-2他の農業法人を辞めた理由(複数回答)(n=10、M.T.=170.0%)

他の農業法人を辞めた理由としては、「給与等の待遇がよくなかった」が50.0%と最も高く、次いで「職場での人間関係が上手くいかなかった」(30.0%)、「休みが少なかった」(30.0%)の順となっている。



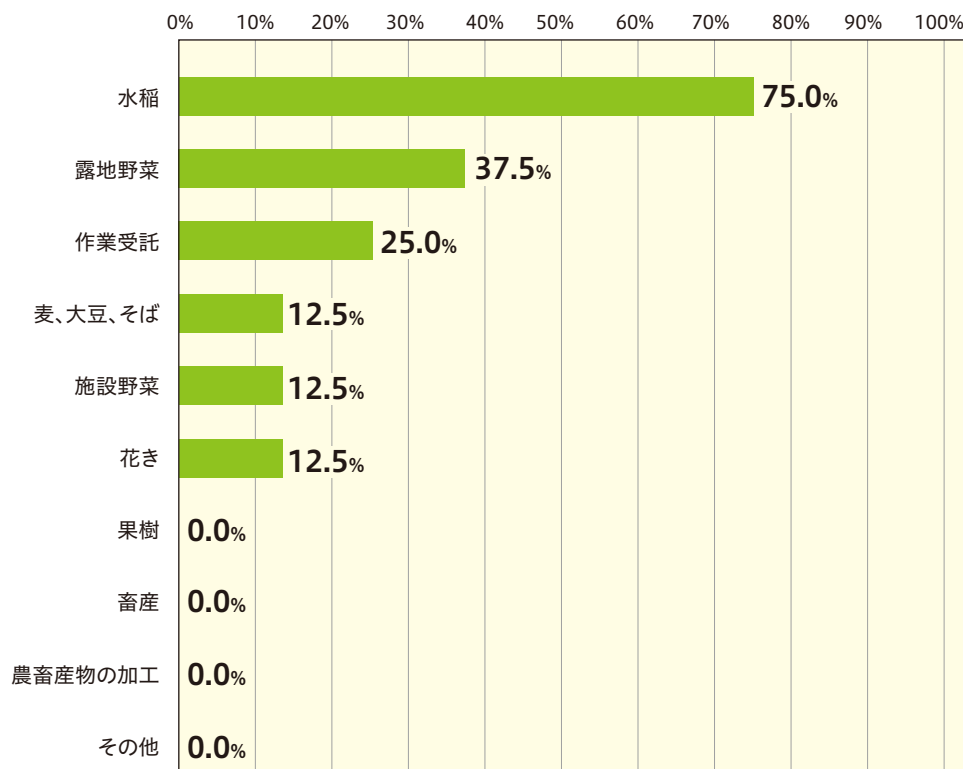
⑤自身の将来(複数回答)(希望の高い順(4位以下省略))(n=98、M.T.=207.1%)

自身の将来については、「正社員のままでよい」が73.5%と最も高く、次いで「この経営に参画したい・継承したい」が40.8%となっている。また、「独立したい」が21.4%、「転職したい」が19.4%となっている。

	1位		2位		3位		合計	
この経営に参画したい・継承したい	25	25.5%	9	21.4%	4	14.8%	40	40.8%
正社員のままでよい	50	51.0%	17	40.5%	5	18.5%	72	73.5%
独立したい	2	2.0%	2	4.8%	11	40.7%	21	21.4%
実家の後を継ぎたい	2	2.0%	2	4.8%	1	3.7%	15	15.3%
転職したい	9	9.2%	0	0.0%	3	11.1%	19	19.4%
将来の事は、まだ考えていない	6	6.1%	10	23.8%	3	11.1%	27	27.6%
その他	4	4.1%	2	4.8%	0	0.0%	9	9.2%
合計	98	100.0%	42	100.0%	27	100.0%	203	207.1%

⑥将来、独立したいと考えている正社員が、自身で経営したいと考えている作物等(複数回答)(n=8、M.T.=175.0%)

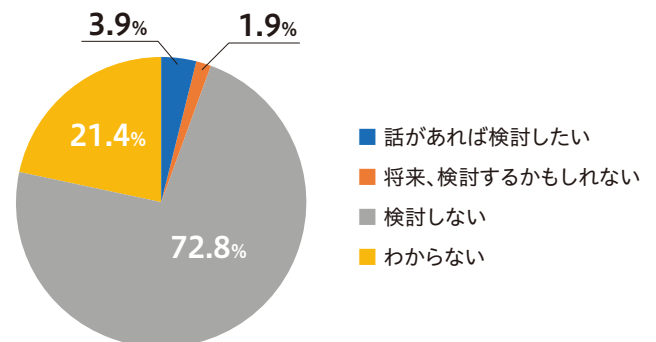
将来、独立した場合、自身で経営したいと考える作物等は、「水稻」が75.0%と最も高く、次いで「露地野菜」(37.5%)、「作業受託」(25.0%)の順となっている。



⑦後継者のいない北陸地方の集落営農法人から、

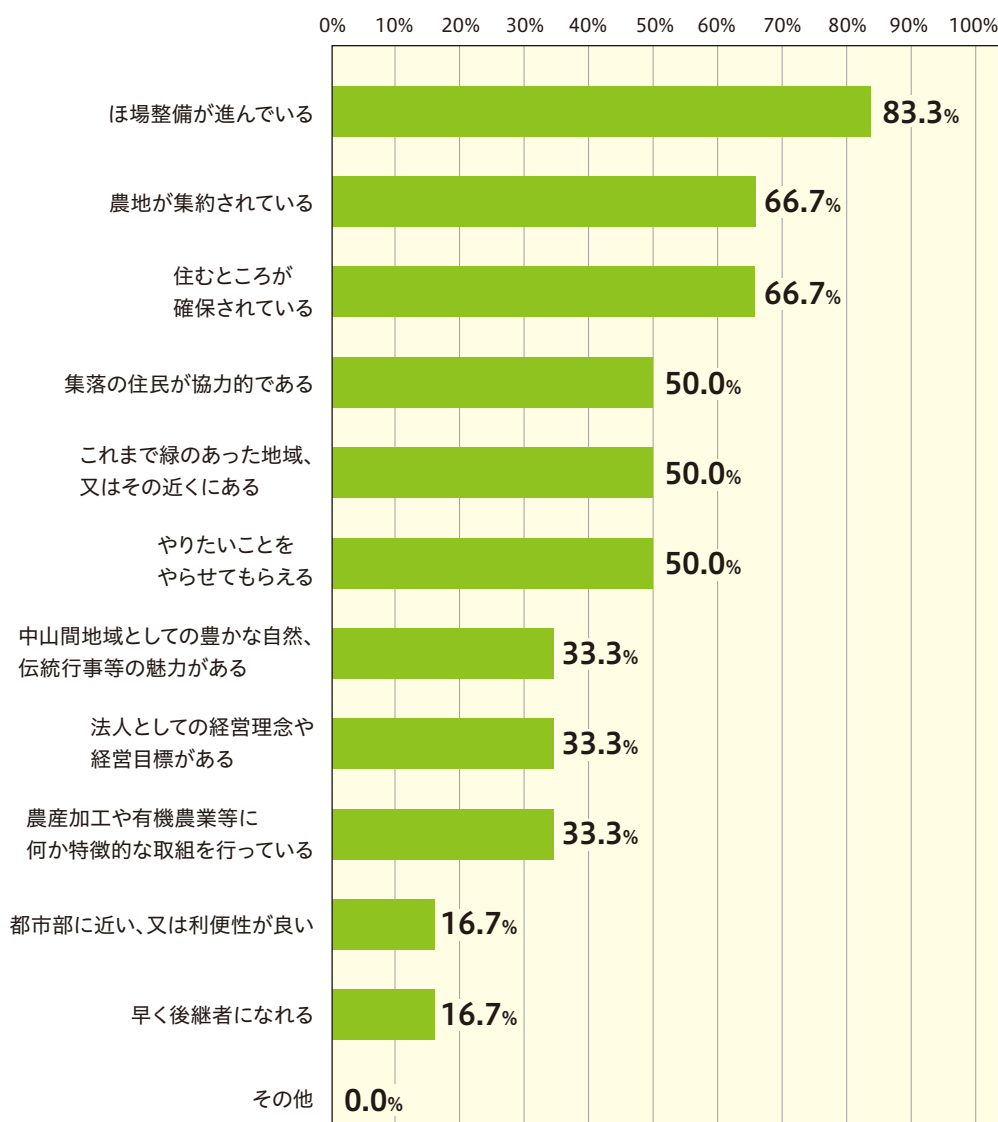
後継者にならないかとの話があった場合(n=103)

後継者のいない北陸地方の集落営農法人から、後継者にならないかとの話があった場合、「検討しない」が7割強を占めているが、「検討したい」、「将来、検討するかもしれない」が5.8%、「わからない」が21.4%となっている。



⑧集落営農法人の後継者になることを検討する場合に希望する法人(n=6、M.T.=500.0%)

希望する集落営農法人は、「ほ場整備が進んでいる」が83.3%と最も高く、次いで「農地が集約されている」(66.7%)、「住むところが確保されている」(66.7%)の順となっている。また、「やりたいことをやらせてもらえる」も50.0%となっている。



第2部

集落営農法人等の 経営継承に関する 取組事例

1. 第三者継承に係る取組事例

- 取組事例1: 株式会社あぐ里能生
- 取組事例2: 農事組合法人ガイアとなみ
- 取組事例3: 農事組合法人一木
- 取組事例4: 株式会社グリーンファーム角屋
- 取組事例5: 株式会社永耕農産

2. 集落内での世代交代の事例

- 取組事例1: 農事組合法人せせらぎ営農組合
- 取組事例2: 農事組合法人オンワード西島
- 取組事例3: 農事組合法人江波東営農組合
- 取組事例4: 農事組合法人大鋸屋営農組合
- 取組事例5: 農事組合法人なたち
- 取組事例6: 農事組合法人手取営農組合

株式会社あぐり能生

中間農業地域



■法人情報

設立年月日 2007年2月(日野農産等3戸の農業者で設立)
所在地 新潟県糸魚川市榎123-1
代表者 稲葉 淳一(41歳) 会長 日野 富保(76歳)
組合員 88名(地権者)
社員等 役員2名、正社員6名、常勤パート5名

■地域の特性

新潟県糸魚川市榎地区は、山間部に位置し、豊かな自然環境に囲まれた農村地域である。清流に恵まれ、肥沃な土壌を生かした米作が中心となっている。特にコシヒカリの栽培が盛んで、品質の高い米の生産が行われている。さらに、地元の気候を生かした野菜や果樹の栽培も行われ、四季折々の農産物が育まれている。

■法人化のきっかけ

当法人の前身は、3戸の個人農家である。それぞれが農地を管理しながら作業受託を行う中で、受託面積が拡大し、個人での対応が次第に困難となっていった。

地域の営農体制を維持するため、集落営農の形成を模索したものの、意見の集約が難しく、合意には至らなかった。こうした状況を受け、地域農業の持続と効率的な運営を目的として、有志が集まり法人を設立した。

生産状況

●栽培面積 35ha ●主食用米 34ha
●飼料用米 50a ●メロン 10a ●よもぎ 30a
●自社米せんべい

主な設備

●トラクタ 2台 ●コンバイン2台
●田植機 3台 ●バックホー 1台
●フォークリフト 1台 ●トラック 8台
●軽バン 1台 ●トレーラー 1台
●溝切機 2台 ●草刈機 7台 ●乾燥機 4台
●籾摺機 1台 ●色彩選別機 2台

代表者の情報



稲葉 淳一

埼玉県出身

実家は非農家だが、農業を志す。全国新規就農センターにアプローチするも反応がなく、自ら情報収集し、見学を積極的に実施。

2005年 大学卒業後、知人の紹介により、個人経営の日野農産で新規就農者研修に参加。

2007年 独立自営就農のための資金を貯めるため、法人設立後は、春夏はあぐり能生、秋はJAライスセンター、冬はJAもぐさ工場等に勤務。

2016年 前代表から継承の打診を受け、継承に向けた準備を進める。

2019年 代表取締役役に就任。

第三者継承に至る取組

- 稲葉代表は、前代表の日野氏から農業の基礎を学びながら、独立自営就農を考えていたが、2016年に日野氏から経営継承の打診を受ける。
- 悩んだ末に継承を受けることを決め、県のアドバイザーから指導を受けながら、経営継承計画を立て、取組を進める。
- 2019年1月に代表取締役役に就任し、2021年3月にすべての権限の引継ぎが完了した。
- 第三者継承の強みとして、親子関係による対立がなく、冷静な判断が可能であると考ええる。
- 経営継承がうまくいったのは、前代表が潔く身を引き、新代表の方針を尊重してくれたこと。
- 地域に溶け込むため、地元行事、草刈、水路掃除等へ積極的に参加し、交流を深めた。

従業員確保の取組

- 当法人の採用は、ネットワークを生かした知人からの紹介が多く、紹介による入社の方が長続きする傾向にある。
- 労務管理体制の見直しとして、就業規則を拡充し、採用、賃金、服務規程、休業・休暇などを網羅した内容とした。福利厚生についても、一般企業並みの水準を目指し、制度を整備している。
- 社員育成においては、外部研修の活用も一つの手段ではあるが、現場での学びが重要である。そのため、先輩社員との同行やお客様先への訪問を通じ、できるだけ多くの実践経験を積ませる方針としている。
- 働きやすい職場環境の整備に向けて、①体力等に応じた役割分担、②柔軟な労働体制の構築、③労務管理体制の見直し、④コミュニケーションの向上に取り組んでいる。
- 時間単位の勤務や年次変形労働時間制を導入し、安定収入と長期休暇の両立を実現。さらに、就業規則や福利厚生を一般企業並みに整備し、朝昼のミーティングを通じて情報共有と意見のくみ上げを強化している。
- これらの取り組みにより、業務の効率化と職場環境の改善を進め、毎年の昇給を実現している。

その他の特徴的な取組

- 高品質な農産物を生産するため、徹底した管理体制を整えている。
- 田んぼ1枚ごとに肥料設計を行い、最適な栽培環境を確保。農業共済制度を活用し、無人ヘリによる一斉防除を実施することで、防除作業の効率化と均一化を図っている。さらに、育苗から乾燥調製までを自社で一貫管理し、品質の安定と生産効率の向上を実現している。
- 当社の収益の柱は稲作部門であり、売上の約9割を占める。米は全て直接販売しており、地元と市外がそれぞれ2割、ネット販売が6割を占め、近年ネット販売が大幅に増加している。
- その他の事業として、作業受託部門（育苗、田打ち、代掻き、田植え、稲刈り、乾燥調製等）、園芸部門（メロン・よもぎ等）、6次産業としての炭手焼きせんべい部門があり、これらの売上は全体の1割程度となっている。
- 現在の機械設備と社員数を考慮すれば、現状の倍以上の作業が可能である。今後は作付面積の拡大と米の買い取り量の増加を進め、売上の向上を図る。
- 新たな園芸作物として梨の新品種「新碧（しんみどり）」の栽培に挑戦しており、5年後の販売を目指して取り組んでいる。
- 冬場は閑散期となるが、新規事業には投資が必要であり、加えて当地の土壌は園芸に適さない。そのため、加工品（餅等）への取組も考えられるが、幸いにも稲作のみで収益が確保できている。法人経営においては、現状維持が最適であると判断している。

農業組合法人ガイアとなみ

平地農業地域



■法人情報

設立年月日 1995年2月
所在地 富山県砺波市狐島219-3
代表者 中島 一利(48歳)
組合員 10名(うち理事2名)
社員等 正社員12名、臨時パート8名

■地域の特性

砺波市は、富山県西部、砺波平野の中央に位置し、庄川の清流が育んだ肥沃な土地に広がる「散居村」景観の中で、美味しい砺波米や近年生産量が増加している雪たまねぎをはじめ、日本有数のチューリップ球根や種もみの生産地として力強い農業が展開されている。

■法人化のきっかけ

若林地区には、狐島地区の「若林農園」と西中地区の「西中営農組合」の2つの農業団体が存在していた。しかし、地区の規模を考慮し、「2つの団体が必要か」という議論が起こり、統合の流れとなった。こうして、両団体が統合され「ガイアとなみ」が誕生した。

生産状況

●栽培面積 150ha ●主食用米 90ha
●大豆 17ha ●大麦 37.5ha
●施設野菜 2,000㎡(いちご:ハウス4棟)

主な設備

●トラクター 7台 ●田植機 3台 ●コンバイン 5台
●汎用コンバイン 1台 ●大豆コンバイン 2台
●乗用管理機 4台 ●乾燥機 7台 ●糞摺り機 2台
●色彩判別機 2台 ●ドローン 2台

代表者の情報



中島 一利

富山県射水市出身

射水市の実家は兼業農家。農業に関心があり、農業系の学校に進学。一度、別の仕事を経験したいと考え、卒業後は園芸関係の会社に就職。

2000年 再び、農業の道に進むことを考え、現法人の求人を見て入社。

2012年 役員に登用。

2016年 新たにいちご栽培の導入を提案し、実行。

2017年 前代表の体調不良を期に代表に就任。

第三者継承に至る取組

- 経営継承についての集落や地域のしがらみがなく、親族による継承予定者もいなかった。
- 中島氏の役員登用時には、将来の経営継承について特に言われることはなかったが、新たな人材が入らなければ同時期に入社し、役員となった二人のどちらかが継承するだろうと考えていた。
- 前代表が病気で倒れたことがきっかけで、臨時総会で中島氏が継承者に決まった。
- 代表就任前からさまざまな業務を担当し、出荷先や業者とは既に関係を構築することができていた。
- 支払いや給与、労務管理といった業務に関与していなかったため、就任後しばらくは慣れるのに苦労した。

従業員確保の取組

- 実習やインターンシップの受け入れに対して柔軟に対応しており、過去には農協からの依頼で実習生を受け入れ、そのまま就職した例もある。現在も研修生1名がいちごの業務に従事している。インターンシップを経て入社するケースもあり、新卒の定着率は高い。一方で、中途採用者は農業特有の不確実性を理解できず、定着しにくい傾向がある。
- 農業は気候や生き物を扱うため、計画通りに進まないことが多く、これが退職の一因となることもある。従業員の育成は現場指導が基本だが、世代交代を見据えた新たな工夫が求められている。
- 先日、市農業者協議会の視察で長野県の農業法人を訪問し、農業版ICDを活用した仕組みを学んだ。専門人材を雇用し、作業の進捗を管理する仕組が印象的だった。自社での導入は難しいが、今後は評価基準を設け、作業の可視化に取り組む考えである。
- 従業員のモチベーション向上のため、指導体制を強化。ベテラン従業員には仕事の進捗を確認させ、改善が必要な場合は指摘し、品質向上を図っている。また、作業計画や生育調査では振興センターの指導を受け、収穫後には管理ツールを活用して振り返りを行い、翌年の計画に生かしている。
- 働き方については、年間カレンダーを作成し、作業ごとにスケジュールを策定。週1日の休日を基本としつつ、天候や作業状況に応じて柔軟に調整している。雨天でも作業可能な時期は日曜日を休みとし、刈り取りなど天候に左右される作業の時期は再調整。また、晴天時にしかできない作業については振替休日を設け、従業員の負担軽減と効率的な働き方を両立させている。

その他の特徴的な取組

- 現在、米、大豆、麦が主軸となる「1本目の柱」であり、いちご栽培を「2本目の柱」として拡大を目指している。
- いちご栽培は10年前に開始し、約3年前からジャムやいちごミルクの素などの加工品製造を外部委託している。
- 令和6年より、いちごの直売所を開設していちご、ジャム、いちごミルクの素などの販売を行うとともに、簡易カフェを併設してスムージーやパフェを提供している（収穫期以外は休業）。
- コロナ禍以前から、いちごをテーマにした施設の構想があり、国の補助金活用も検討していた。コロナ収束後、生産量の増加と経営の安定化により、販売拠点の必要性が高まり、直売所の開設に至った。この店舗は将来的な施設構想の第一歩と位置づけられている。
- 富山県では米や大豆、麦の生産が中心で、他の作物の生産は少ない。農業の多様性を発信し、地域の農業に対する認識を広げることを目指している。
- さらに、「3本目の柱」として露地野菜栽培を検討し、大区画化を進めて本格的に取り組む構想がある。
- 地域の高齢化に伴い、農業継続が困難になる時期が予想され、農地の預託依頼が増加する見込みであり、人材確保を重視し、早めに人員の確保を進めている。
- スマート農業の導入を進めている。最も早く導入したのはドローンであるが、作業効率やコスト面で課題を感じている。特にバッテリーの消耗が激しく、数年ごとに高額な買い替えが必要となる点が問題視されている。それでも、新技術への理解を深めることの重要性から、導入を決断した。
- 最近では、直進アシスト機能付きの田植機を導入し、今後は自動操舵付きトラクターの導入も予定している。
- スマート農業については、未経験者が技術を活用して熟練者と同じ成果を上げるには至っておらず、現時点では農業の知識を持つ者が活用し、生産性を向上させる段階にある。そのため、新規雇用者にはまずアナログの作業を習得させ、その後に機械を活用する方針を取っている。
- 最終的な目的は生産性の向上であり、そのために最適な技術を選択することが重要である。今後の技術進歩により、未経験者でも成果を出せる時代が来る可能性はあるが、現時点では、一定の技術を身につけた者が新技術を活用し、効率化を図る段階にある。

1. 第三者継承に係る取組事例【取組事例3】

農事組合法人^{いちぎ}一木

都市的地域



■法人情報

設立年月日 2007年2月(大豆の作業受託組織から法人化)
所在地 石川県白山市村井町2151
代表者 大西 博之(53歳)
組合員 8名(うち理事1名)
社員等 正社員3名、常勤パート2名

■地域の特性

石川県白山市は、豊かな自然環境に恵まれた地域であり、農業が盛んに行われている。白山山系から流れる清らかな水と肥沃な土壌を生かし、米をはじめとする多様な農作物が生産されている。特に、白山麓地域ではブランド米や野菜の栽培が行われ、平野部では水田が広がる。加賀野菜の一種である「金時草」や果樹栽培も盛んで、地域の特産品として親しまれている。

■法人化のきっかけ

平成19年産大豆から大豆交付金制度が廃止され、代わって品目横断的経営安定対策が施行された。これを受け、新制度に対応した大豆作付けの必要性や、一木地区の水田農業の維持・発展策を検討するため、平成18年7月に「一木地区営農組合設立準備協議会」を設立した。

協議会では5回にわたる協議・検討を行い、生産者へのアンケート調査を実施・集約した。その結果、農業法人の設立が一木地区の農業維持・発展に不可欠と判断し、設立を決定した。

生産状況

●栽培面積 126ha ●主食用米 50.0ha
●大豆 40.0ha ●大麦 35.0ha
●クワイ 15a ●レンコン 6a

主な設備

●トラクタ 5台 ●汎用コンバイン 1台
●自脱型コンバイン 2台
●大豆コンバイン 1台
●田植機 2台 ●ブームスプレイヤー 1台
●水稻播種育苗施設 1式

代表者の情報



大西 博之

大阪府出身

関西地区の大手スーパーに入社した後、妻の出身地である石川県へ移住した。その後、石川県内の農業法人に入社し、役員を経験した。

2019年 それまでの農業法人を退職し、農事組合法人一木に入社。

2020年 代表に就任。

第三者継承に至る取組

- 大学(経済学部)卒業後、大阪市内の大手スーパーに5年半勤務。
- 地域農業の活性化に興味があり、農業未経験だったが、結婚2年目で就農を決意。
- 妻の出身地である白山市に移住し、県の就農フェアを通じて県内の農業法人に31歳で就農。

- 仕入れや経理のノウハウを身に付け役員としての経験を重ねた。
- 当該法人で経営継承が行われ、経営が安定する一方で、取引先であった(農)一木では高齢化が進み、後継者もおらず、集約された優良農地が分散するおそれがあった。
- (農)一木で自分の農業をやりたい、役に立ちたいと思い、前代表に経営継承の提案を行ったところ快諾された。
- それまでの農業法人を退職して(農)一木へ転職し、1年後に代表理事に就任。
- 組合員の第一線引退を75歳と定めたことで、計画的な社員採用が可能となり、円滑な世代交代が実現した。
- 役員の専従は代表のみ、社員の経験年数は1～5年と横並びのため、万一代表が倒れると社員が路頭に迷うことになる。何かあった際には作業指示をしてもらうよう近所の家族経営の農業法人へ依頼しているが、経営形態の違いから難しいかもしれないため、他の対応策も検討している。

従業員確保の取組

- 代表就任後は、構成員の出役から代表と専従の社員が基幹的農作業を担う経営にし、毎年1名ずつ社員が増えた。
- 当法人に知名度は無いが、待遇や給料に魅力があるからか社員は「良い会社」だと思っている。役員、社員の平均年収は650万円以上、労働時間も年間2,000時間を超えることは無い。育児休業(期間限定)、就業規則、退職金制度を設け、社員が不安に思わないよう給与体系も示している。正当な努力をしていれば経営を継承することも可能である。
- 代表就任後は働きやすい環境づくりにも取り組んでおり、就業規則や賃金体系を整備し、中小企業退職金共済制度を活用した退職金制度を導入。育児休業の取得も可能とし、安心して働ける職場環境を整えている。
- 社員の雇用に不可欠なキャッシュフローを確保して給与水準の向上に取り組むとともに利益を計上して安定した経営基盤を築いている。
- 農業には「しんどい、儲からない、人が辞めていく産業」という固定概念があるが、それを払拭するため、労働環境を整えて、農業をやりたい人を増やしていきたい。
- 社員の成長のため、失敗すると思っても社員に仕事を任せ、良いところも悪いところも評価するようにしている。

その他の特徴的な取組

- 収益性の向上を目的に、水稻直播を廃止し、密苗へ移行。さらに、2年3作の取組を強化し、大型機械の更新を進めながら、省力化を実現した。
- 事業継承前は労働時間の短縮を目的に「直播」を導入していたが、技術的に難しく、作業時間を削減しても雑草の管理が困難であったため廃止した。
- 湛水直播から密苗の変更や2年3作の取組を強化し増収を実現、大型機械の更新を進めて省力化を図っている。
- 多角的経営ではなく、シンプルな経営を展開している。
- 現在ある経営資源を点検し、効率的に活用する施策を講じることで、収益の最大化を実現している。
- 地区の集団転作の取りまとめを行い、個人の転作を請け負っている。地域の農地3割以上を占める経営農地を耕作し地域の団地化を図っている。
- 組合員の定年を75歳とし、「退職金」により功績を称えた。
- 社員が原価意識を持って働くよう「時給2,000円以下の仕事はするな」と指導し、モチベーションを高めている。
- 作業効率を高めるため、近隣の法人と話し合いを重ねて農地交換し、分散錯ほを解消している。

1. 第三者継承に係る取組事例【取組事例4】

株式会社グリーンファーム^{すみや}角屋

平地農業地域



■法人情報

設立年月日 1999年10月
(農事組合法人グリーンファーム角屋から株式会社へ組織変更)

所在地 福井県あわら市角屋7-12

代表者 齋藤 貴(47歳) 会長 坪田 清孝(74歳)

組合員 15名(株主)

社員等 役員4名、正社員2名

■地域の特性

福井県あわら市は、日本海に面し、肥沃な土壌と豊富な水資源に恵まれた農業地帯である。特にコシヒカリを中心とした米作りが盛んで、高品質なブランド米が生産されている。

また、北部の丘陵地では、国営事業で造成された畑地帯が広がり、そこでは、スイカやメロン、キャベツなどの園芸作物が盛んに生産されている。

さらに、温泉地としての特性を生かし、農業と観光を融合させた取り組みも進められている。

■法人化のきっかけ

法人化については、法人としての人格をもって信用を得ることで、資金借入や融資、農地農利用権設定が行えるため、当初から、農協法による「農事組合法人」として設立した。

その後、第三者継承を機に、経営の一元化を図るため「農事組合法人」から会社法に基づく「株式会社」に組織変更した。

生産状況

●栽培面積 16.3ha ●水稻 11.0ha
●業務用たまねぎ 2.8ha ●業務用大根 0.3ha
●れんこん 0.5ha

主な設備

●トラクター 3台 ●田植機 1台
●コンバイン 2台 ●播種機 2式
●除草剤散布機 1台

代表者の情報



齋藤 貴

埼玉県出身

高校卒業後、石川県内の農業法人に就農し、約20年間にわたり米作りを中心に従事。その後、農事組合法人グリーンファーム角屋にインターンシップ研修を2週間と、2017年1月から年間就農研修として従事したあと2018年に社員として入社した。その後、2019年に「株式会社」に組織変更したのを機に、執行役員に就任し、その後、2023年に代表取締役就任。

第三者継承に至る取組

- 1999年の法人設立から20年余りが経過して構成員の高齢化が進み、作業出役やほ場の管理が困難になる中、前代表は経営譲渡も視野に入れつつ後継者確保に向けた情報収集を行っていた。
- 知人の普及員を通じて独立就農を志す若者(現代表)と出会い、インターンシップを経て雇用。
- 後継者問題を含む組織のあり方を役員会で検討し、「GF角屋構想」を策定。
- 経営の一元化を図るため、農事組合法人から株式会社へ組織変更した。
- 若い社員を雇用するため、地代、労務賃金の見直しや家族構成等に配慮した賃金制度を整備し、冬場の雇用創出や収益向上にも取り組む。
- 組合員や地域の若者の意向等を調査、確認したうえで段階的な第三者への継承フローを構築。

地域住民(組合員)との連携(地域コミュニティの構築)

- 月1回第3土曜日に全体会を実施して、作業に協力(出役)できる人への周知を図っている。
- 6次化の取組みでは、地区の婦人たちと試作品の開発や製造販売に協力をお願いしている。
- 芋ほりや枝豆、とうもろこしなどの集落の人達との収穫イベントを開催している。

その他の特徴的な取組

- アグリロボ田植機やトラクターの自動操舵システム、ドローン、ハンマーナイフモアなどスマート農業への取組みを進めている。
- 農地を守る取組みから儲かる農業へのシフト、耐候性ハウスを導入しミディトマトとブドウの栽培を開始、水田園芸として「加工用たまねぎ」と「加工用だいこん」さらに昨年から農業用水を活用した「れんこん」栽培を始める。
- 自社農産物を活用した「味噌」や「大根ずし」、さらには「れんこんチップス」や「甘藷」等の6次化商品の販売、試作開発を行っている。
- 地域のイベントなどに積極的に参加し農業の魅力を次世代へ継承している。

1. 第三者継承に係る取組事例【取組事例5】

株式会社永耕農産

山間農業地域



■法人情報

設立年月日 2017年5月
(農事組合法人小浜東部営農生産組合から株式会社へ組織変更)

所在地 福井県小浜市太興寺第8号3番地2

代表者 辻川 清和(65歳)

組合員 220名(地権者)

社員等 役員5名、正社員1名、常勤パート13名

■地域の特性

福井県小浜市太興寺は、豊かな自然環境に恵まれた地域で、米作りを中心に盛んな農業が営まれている。周囲の山々からの水源を利用した田畑が広がり、地域農業の基盤が築かれている。地元の農家は、伝統的な農法を守りながら、近年では技術革新にも取組み、効率的な生産方法を模索している。地域内での協力体制も強化されており、農業以外の活動とも連携し、地域全体の活性化が進められている。

■法人化のきっかけ

2009年にほ場整備による大区画化が完了し、多様な農産物の生産が可能となった。これにより、キャベツや白ネギなどの園芸作物が導入され、直売所が整備され、儲かる農業の取組みが開始された。

一方、地域の農業者の高齢化が進み、地域農業の崩壊に対する危機感が高まった。そのため、法人の構成員や地域農業者とともに現状地図をもとに話し合い、将来の設計図を作成。この設計図を基にすることで進み、法人の経営面積が拡大した。

規模拡大に伴い、生産性の向上や組織の迅速な意思決定を図っていくため、農事組合法人を営利部門と公益部門に分離し、営利部門を「株式会社永耕農産」、公益部門を「一般社団法人松永あんじょうしょう会」とする2階建構造にした。

生産状況

- 栽培面積 96.5ha
- 主食用 62.9ha
- 飼料用米 11.0ha
- 輸出用米 0.8ha
- 大麦 10.8ha ●大豆 2.7ha
- ソバ 6.7ha ●キャベツ 1.0ha
- ネギ・野菜 1.0ha ●貸農園 500㎡

主な設備

- トラクター5台 ●田植機 2台
- コンバイン 2台
- 乗用管理機 2台
- ラジコン草刈機 1台
- 園芸野菜移植機 1台
- 園芸用小型管理機 5台
- 直売所

代表者の情報



辻川 清和

福井県小浜市出身

農事組合法人の経営には経営を担う者が不可欠であると判断し、52歳で農協勤務を早期退職。その後、6年間従事し、2017年の株式会社化時に代表取締役に就任した。地元出身で、農協勤務時代の営業や購買などの多岐にわたる業務経験が経営に活かされている。

経営改革を進め、地域農業の安定と法人成長を目指し、「松永を次世代に残し、地域が栄えるために多角的な事業を展開する」ビジョンを掲げている。担い手問題を解決するため、5年以内に継承計画を進め、代表には地元または理解を得た県内外の人物を考えている。

第三者継承に向けた取組

- 地域おこし協力隊制度を活用し県外からも就農希望者を受け入れて担い手を育成している。また、ハローワークや農業会議を通じて従業員の募集活動を行っている。
- 従業員の働きやすさを重視し、特に家庭を持つ若手役員や社員の生活を守るため、残業なし、週休2日制を基本とした勤務体制を採用し、子育て世代への配慮を行っている。担当業務を明確にし、主体性と責任感を持たせることで業務に対する意識を高めている。
- 若手役員はチャレンジ精神が旺盛なため、営農改革への意欲を持たせ、共に組織を成長させる育成方針を取っている。創意工夫を受け入れ、従業員の成長を見守りながら、組織全体の発展に繋げる方針である。
- 営農および経営改革に対する意識を持たせ、共に会社を良くしていくため、若手の創意工夫を尊重している。時間や経費は継承者育成に必要な投資と考え、雇用環境を一般企業と同等に整備している。毎朝と昼にミーティングを実施し、職場環境の向上や作業の効率化を目指してチームワークを深めている。

その他の特徴的な取組

- PDCAの実施や継続とシステムを活用したデータ化と営農改善を行っている。
- 生育調査を実施し、生育に即した管理体制を確立。マニュアル化を進め、社員で共有できるシステムを構築している。15分刻みの日報を作成し、データ化を進めている。
- スマート農業として、ドローンや自動操舵技術を導入して、生産性向上とコスト低減を実現している。
- 機械化可能な園芸品目として、加工用キャベツや白ネギの生産を開始し、栽培品目を拡大。また、冬季のハウス施設を活用して農産物の生産を拡大し、年間雇用を見据えた多様な加工事業も展開している。
- データ化を進め、作業時間や稼働状況を分析して作業効率の向上を図っている。農業支援システムを活用し、精緻な分析と効率化を進めている。
- 簿記システムをフル活用し、作物ごとの経営分析と作業機械の修繕管理を実施。経営面での透明性と改善を推進している。
- 主力となる農作物は主食用米（5品種）で、直売が50%以上を占め、農協との契約米取引は50%未満である。さらに、小浜市ふるさと納税の商品としての取扱いや直売所での販売も行われている。
- 消費者への直接販売率向上を目指し、販売利益を高める取組みを実施。付加価値をつけた米の直接販売先を拡大し、市内の観光旅館、古民家レストラン、福祉施設、道の駅などへの販売を進め、観光客のリピーターが増加。また、ネット販売の拡大にも力を入れ、ふるさと納税の返礼品も手掛け、販路の多様化を図っている。
- 農産物は「麦、大豆、そば」や「飼料用米」など、多様な作物を育てており、二毛作によって農地を最大限に活用している。収益性の高い園芸作物を選定し、需要拡大が見込まれる農産物の生産も進めている。
- 営利目的が前面に出すぎないようにし、地域協力があってこそその組織を目指している。農業を通じて地域住民とのふれあいを大切にし、地域の活性化にも積極的に取り組んでいる。また、地域環境保全活動にも力を入れ、地域とのつながりを強化している。
- 営農作業や地域環境保全、消費者へのアピールにはストーリー性を持たせ、農地保全に努めている。遊休農地ゼロを目指し、農地の有効活用に取り組み、チャレンジ精神をもち続けている。

農事組合法人せせらぎ営農組合



■法人情報

設立年月日 2004年3月
所在地 富山県下新川郡入善町福島305番地の1
代表者 松原 克巳(66歳)
組合員 104戸
社員等 役員6名、正規雇用社員4名

■地域の特性

富山県下新川郡入善町福島は、豊かな水資源に恵まれた農業地域である。黒部川の清流がもたらす良質な水を生かし、コシヒカリをはじめとする米作りが盛んに行われている。加えて、大豆や麦などの栽培も行われ、多様な農作物の生産が特徴である。四季折々の気候を生かした農業が根付いている。

■法人化のきっかけ

従業員の雇用に伴い社会保険等への加入が必要だったことに加え、任意組合では利益や財産を組合として所有できず、税務上、組合員との関係が煩雑になるため、法人化を決定した。

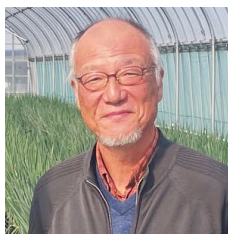
生産状況

●栽培面積 114ha ●水稻 83.8ha
●水稻種子 4.5ha ●大豆 25.0ha ●受託地 23.0ha
●ハウスねぎ 5a ●桃 57.7a

主な設備

●トラクタ 4台 ●田植機 2台
●大豆コンバイン 2台 ●自脱型コンバイン 4台

代表者の情報



松原 克巳

富山県出身

2006年3月にJA入善町とJAあさひ野が合併して誕生したJAみな穂に勤務。JAみな穂において、多様な農業事業に従事する。

2001年 JAみな穂勤務時から本組合法人と関わりがあり、立ち上げ当初から役員を務める。

2021年4月 代表に就任。

経営継承に向けた取組

- 法人発足当初は組合員に出役を割り当てて運営していたが、近年、高齢化や人手不足が進む中で、長い歴史を持つこの組織を将来にわたって継続させるため、現代表は代表就任を決意した。
- 現時点では特定の経営継承候補者は存在しないが、将来的には現正規雇用社員の中から候補者が現れることを期待している。
- 現代表が就任した際の経験から、OJTを通じて教育を行う中で、時代背景や世の中の情勢を反映しながら、経営継承候補者が自然発生的に出てくると考えている。

従業員確保の取組

- 従業員の採用は、主に建設業や製造業など他業種からの転職者が中心であり、リーマンショックによる雇用減少などの外部要因も影響している。
- 特に採用に力を入れているわけではなく、自然な流れで人材が集まっている状況である。
- 育成については、従来より先輩が後輩に技術を伝達する形が基本であり、この流れは今後も変わらないと考えられる。
- 現従業員の技術力は非常に高く、前職の知見を生かしつつ、先輩からの指導を受けて現在の水準に至っている。

その他の特徴的な取組

- ドローンを活用(薬剤の散布等)した農業にも着手している。
- 令和5年度の水稲は、猛暑の影響で品質が低下し、コシヒカリの1等米比率は36%にとどまった。大豆は作付面積を拡大したが、高温の影響で粒の肥大が悪く、販売額は前年並みであった。桃も販売額は前年並みだが、老木化による枝折れが顕著である。
- その他の作物では、ハウスを活用しトロ箱栽培によるメロンとパプリカを栽培した。メロンは販売したものの味評価に課題が残り、パプリカは暑さによる日焼け果の多発で販売に至らなかった。
- イチジクの販売を計画していたが、適正な灌水量が把握できず販売には至らなかった。
- 将来的に「株式会社」として事業を推進していきたいと考えている。現状の農事組合法人では行うことのできる事業が農業関連に限定されており、地域課題に対しても対価を得ながら対応できる「株式会社」の形が理想である。
- 現在は3集落の集まりだが、「株式会社」となった場合でも、存続・発展には地域住民の協力が不可欠である。田んぼをやめる人が増えることで、新たな会員が加わり、組織の規模は拡大していくことが確実である。
- 農業だけでなく「命の産業」として多角的に発展を目指し、従業員の受け入れ体制の構築も必要である。課題としては、冬場の仕事の確保や天候の影響が大きい点が挙げられる。園芸には不向きな土地ではあるが、年間を通じた安定した仕事量の確保や、加工や直売所など地域の人材を生かす6次産業化の取組が重要な課題である。

2.集落内での世代交代の事例【取組事例2】

農事組合法人オンワード^{にし しま}西島



■法人情報

設立年月日 2004年3月
所在地 富山県下新川郡入善町木根272番地
代表者 笹原 信一(68歳)
組合員 22戸
社員等 役員3名

■地域の特性

富山県下新川郡入善町木根は、黒部川扇状地の豊かな水資源と肥沃な土壌を生かした農業が盛んな地域である。特に、水稻を中心とした米作りが主要産業であり、品質の高い米の生産が行われている。また、大豆や麦などの輪作も取り入れられ、持続可能な農業が展開されている。

■法人化のきっかけ

2004年4月に始まった国の米政策改革では、生産計画の策定と担い手のリスト化が求められた。

西島集落では、兼業の小規模農家が多く、国の支援を継続的に受けるためには一定以上の経営規模が必要であったことから、米政策改革を見越して2003年から新川農林振興センターの助言を受けながら集落の意見を集約し、組合の設立と同時に法人化した。

生産状況

●栽培面積 26ha ●主食用米 26ha

主な設備

●トラクタ 2台 ●コンバイン 2台
●田植機 1台

代表者の情報



笹原 信一

富山県出身

大学卒業後に地元企業に就職。

農家の長男として、土日や休日に農事組合法人を手伝う。

2022年3月 地元の先輩方からの声掛けや集落のためとの思いから定年退職を機に代表に就任。

経営継承に向けた取組

- 一人の代表が長期間務めるのではなく、法人の活性化を図るためにも、周期的に交代する方が望ましいと考えている。
- 現時点では、地域内で集落を維持する方向で進めており、経営継承についても集落内の方を想定している。次期経営継承者としては、当法人の現理事を考えており、話を進めている。
- 今後は、一人の代表が長期間勤めるのではなく、3年周期程度で交代する方が法人として健全だと考えている。
- 経営の拡大は考えておらず、集落外の農地の引き受けについても、距離や効率の悪化を理由に断っている。
- 集落内の人間関係を良好に保つことを重視しており、同じ地区の方だからこそ言えることもある。そのため、外部から経営継承者を受け入れることは考えていない。

従業員確保の取組

- もともと集落内の多くが兼業農家で、自分の所有する田んぼを農事組合法人に預け、その農事組合法人を手伝うことに違和感はない。
- 戸数が22戸と少なく、かえってまとまりが良い。ただし、跡継ぎのいない家庭も多く、長期的に従業員確保が困難になりつつある。

その他の特徴的な取組

- 薬剤散布にはドローンを活用しているが、機体の価格と免許取得費用が高額である。
- 現在の組合員は22戸で、各戸が約30～200aの田んぼを所有し、合計約26haとなる。農事組合法人の条件である30haに対し、ギリギリの規模である。
- ほとんどの家が兼業農家であり、地域の課題として若者の流出による人手不足が深刻である。
- オペレーターの数に限られているが、変形田が少ないこともあり、組合員内で調整し、シーズン中は5～6名のチームで対応している。
- 主な収益は稲作だが、かつて園芸(桃、里芋など)も行っていた。麦は連作障害の影響で毎年同じ田んぼでの栽培が難しく、計画に苦労している。園芸は需要が高く継続したいが、新たな挑戦には人手と資金が必要で、継続していない。
- 地権者は水管理などを各自で行うが、代替わりにより農業を知らない人も増えている。
- 後継者不足と米価の下落が大きな経営課題である。
- 現状では、この体制を少しでも維持したいと考えている。しかし、人手不足に加え、ライスセンターの乾燥設備や育苗管理の課題など、解決すべき問題は山積している。
- 法人として安定した収益を得るには、稲作に加え、園芸や加工などを取り入れ、年間を通じて安定した仕事量を確保する必要がある。
- 近隣には大きな法人が存在し、若い社員が活躍する勢いのある企業も複数ある。将来的には、こうした法人との合併や企業との連携の可能性もあるが、今は受け継いできたこの法人を少しでも長く守っていきたいと考えている。
- 高齢化で草刈りや水管理ができないケースが出始めている。特に水管理が不十分だと、雑草が増えて水稻の反収や品質低下の原因になるおそれがある。
- 農作業が特定の組合員に集中する傾向があり、病気や怪我が生じると、たちまち農作業に深刻な影響が出るおそれがある。
- 農事組合法人が20年を越え、息子や娘が全く農業を知らないケースが出てきている。この先、スムーズに世代交代し、農事組合法人を維持できるか心配である。

よ なみ ひがし

農事組合法人江波東営農組合

平地農業地域



■法人情報

設立年月日	2007年3月(任意組織から組織変更)
所在地	富山県砺波市高波1023
代表者	廻淵 清(71歳)
組合員	25戸
社員等	役員6名

■地域の特性

富山県砺波市は、豊かな自然と温暖な気候に恵まれ、米、大豆、麦などの生産が盛んな地域である。広大な農地が広がり、地域農業は地域の重要な産業として根付いている。砺波市では、営農組合が中心となり、効率的な農業活動が行われており、省力化技術やスマート農業の導入が進んでいる。

■法人化のきっかけ

平成15年に協議を開始し、翌16年に任意組織として営農活動を開始した。江波西地区が限定的な範囲で組織化を進めたのに対し、広く希望者を募る形で結成された。平成18年に品目横断的経営安定対策の加入要件として法人化が設定されたことから、融資や税制面の利点を考慮し、持続可能な経営体制の確立を目指し、平成19年2月に法人化を実施した。

生産状況

- 栽培面積 45ha
- 水稻 22.5ha(乾田V溝直播 9.5ha含む)
- 大麦・大豆 22.5ha

主な設備

- 育苗ハウス 3棟 ●田植機 1台 ●コンバイン 2台
- 大豆コンバイン 2台 ●大豆播種機 2台
- 大麦播種機 2台 ●V溝直播播種機 1台
- 乗用管理機 3台 ●乾燥機3台
- トラクター 8台 ●ドローン 2台

代表者の情報



廻淵 清

富山県出身

家は代々農家であり、兼業農家として農業に従事。当法人設立とともに加入。

2016年 役員に登用。

2025年3月 代表に就任。

経営継承に向けた取組

- 次の代表者は、候補者の中から選考委員会で決定する。
- 前代表は9年務め、定款では一期3年と規定されているため3期目であった。年齢を考慮し、次の者にバトンタッチする時期と考え、総会を目的に役職交代を予定し、役員会で議題として取り上げ、具体的な手続きを進めた。
- 候補者としては、70歳代前半の組合員（現代表）をお願いした。

従業員確保の取組

- 若い人たちに様々な業務やミッションを与え、積極的に関与させている。これにより、若いメンバーが成長し、組合の活動にも積極的に参加している。
- 栽培品目の刈り取り等の作業が分散されていることもあり、パートなどを雇わず、基本的に構成員で運営している。そのため、若い構成員が参加しやすい環境づくりに注力している。

その他の特徴的な取組

- 省力化の取組として、生産コスト削減に向けた技術導入を進めている。
- 現在、ドローンは2機稼働しており、オペレーター講習を8名が受講。そのうち約半数は40代から50代前半であり、組合の活動にも積極的に参加している。
- 乾田直播栽培は10年以上前から実施し、ドローンを活用した作業補助も行っている。
- GPS搭載トラクター、総務省の事業を活用した自動操縦型トラクターを導入し、省力化を進めている。
- 30kg弱の肥料を積める大型ドローンを導入予定で、Googleマップと連動した精密作業を目指している。
- 麦や大豆は得意分野であり、富山県の平均を上回る収量を得ている。補助金がなくなった場合、野菜への転換も考えられるが、経営効率を考慮すると得意な麦や大豆に集中する方が良いと考えている。
- 使用する機械には、使い慣れたものとそうでないものがあるため、作業計画は事前に整理する。例えば、田植えシーズン前にはアンケートを実施し、参加可能日を調査し、その結果を基に計画を作成し、全員に共有している。平日は理事や自宅にいるリタイア世代が中心となって作業を担当している。
- 6次産業化については、加工は専門家に任せるべきだと考えており、実施するつもりはない。しかし、組合は男性が中心であり、女性が活躍できる場を提供できる可能性を感じることもある。
- 地域の農地の運営については、組合のあり方にこだわらず、現状維持や合併、離合集散など、状況に応じて柔軟に対応する必要があると考えている。過去のやり方が通用しないことも多く、年配の方々は合併や経営譲渡に反対するかもしれないが、その時々状況を見て決定していくべきだと思い、組合の将来15年程度のあり方について、ロードマップを作成する予定である。

農事組合法人大鋸屋営農組合

中間農業地域



■法人情報

設立年月日 2015年2月(前身は任意組織の機械利用組合)
所在地 富山県南砺市大鋸屋656番地1
代表者 高桑 稔(70歳)
組合員 51名(戸)
社員等 役員10名

■地域の特性

富山県南砺市大鋸屋地区は、山間部の自然環境を活かした農業が特徴である。干し柿の生産が盛んである一方、米作りも主要な農業活動の一つであり、清らかな水と肥沃な土壌を活かして栽培されている。これらの特産物は地域経済に大きく貢献しており、自然の恵みを最大限に活用した農業が展開されている。

■法人化のきっかけ

前身は任意組織の機械利用組合であったが、交付金の支援を受けるために法人化。交付金や補助金の支援により黒字に転じた。

生産状況

●栽培面積 42ha ●水稻 7.8ha ●酒米 21.4ha
●飼料米 2.4ha ●大麦 6.5ha
●イタリアン 0.5ha ●野菜(ニンニク) 1.6ha

主な設備

●トラクター 2台 ●田植機 2台
●多目的田植機 1台 ●コンバイン 2台
●ドローン 1台 ●自走草刈機 2台

代表者の情報



高桑 稔

富山県南砺市出身

実家は専業農家。農家の跡取りとして、農業系の各種学校へ進学した。卒業後はアルミ製造会社に就職、定年まで勤めた。

1997年 営農組合が発足後は、構成員として各種作業に従事。

2001年 労務部長を長年勤めていたが、理事に就任。

2015年 農業法人化。

2023年 組合長に就任。

経営継承に向けた取組

- 家業(干し柿やあんぽ柿の加工等)があるため、代表とはなりたくなかったが、前代表や理事との話し合いの中で推薦され、集落のためと思い代表就任を決意した。
- 代表の選出は、代表と理事の話し合いによる推薦で決まり、次期代表とその次の代表の候補はすでに決まっている。

従業員確保の取組

- 組合員もだんだん年齢を重ねてきて、農作業ができない人が少しずつ増えてきているのが最近の悩みである。しばらくは他の若い組合員でカバーしていけると思うが、年齢だけでなく、若い組合員でも体調が悪かったり病気になったりすることが増えており、そうした状況に直面している。
- 一方で、専従社員を雇用するための人件費を賄うことが難しく、採用については当面の間難しいと考えている。

その他の特徴的な取組

- ドローンによる防除作業の受託を実施している。
- 前代表までは作業負担軽減のため直播を採用していたが、技術不足により収量が低下したため、現代表のもとで移植に戻した。
- 転作作物は大麦であり、耕畜連携の名残として牧草(イタリアン)も少量作付している。
- ニンニクは売上が好調であることから、作付面積の拡大を検討している。
- 乾燥調製はJAに委託し、飯米(保有米)のみ近隣の営農組合に依頼している。
- 育苗については、当法人と近隣の2営農組合が任意組織を立ち上げ、育苗施設を整備し、各営農組合から数名ずつが作業に従事している。
- 組合員は各自が家業(兼業)で収入を得ているため、法人の経営発展に対する特別な要望はなく、法人としては、赤字を回避し、現状維持を目指している。
- 合併の話はあるものの、当面は組合員同士の助け合いによる維持を基本としている。
- 休眠預金活用事業の一環として、若手育成塾を立ち上げ、農業を志す若い人を集めて、講師を招いた講習会や講義を月に1回実施している。

農事組合法人なたち



■法人情報

設立年月日 2015年1月
所在地 石川県七尾市中島町上島6部26番地
代表者 村田 正明(76歳)
組合員 41名
社員等 役員8名、正規雇用社員9名、
パート・アルバイト(期間雇用者含む)6名

■地域の特性

石川県七尾市中島町は、能登半島の豊かな自然に囲まれた農業が盛んな地域である。温暖な気候と肥沃な土壌を活かし、水稻栽培が中心に行われており、高品質なコシヒカリの産地として知られる。また、野菜や果樹の生産も行われ、四季折々の農作物が育まれている。里山と海が近接する環境を活かした農業も特徴である。

■法人化のきっかけ

1992年に町会連合や壮年団、女性会などで構成される「ふるさとづくり協議会」が発足し、2009年には鉦打地区の10年後の在り方を示す創生ビジョンを策定。地域課題として、農業の振興、高齢化の進行、伝統行事の衰退が挙げられた。これを受け、鉦打地区における農業の産業化を目指し、鉦打米のブランド化や一地区一農場化(土地改良)を推進。その実現に向け、より効果的かつ効率的に取り組むため、法人化に至った。

生産状況

- 栽培面積 93ha
- 水稻 53.0ha(乾田V溝直播 12.0ha含む)
- 大麦 15.0ha ●大豆 5.0ha
- そば 17.0ha ●露地野菜 12.0ha

主な設備

- 育苗ハウス 23棟 ●田植機 2台 ●コンバイン 3台
- 大豆そばコンバイン 2台 ●大豆播種機 2台
- 大麦播種機 2台 ●V溝直播播種機 1台
- 乗用管理機 1台 ●軽トラ 6台
- ライスセンター2棟(50石×8台)
- トラクター 6台 ●ドローン 2台
- レーザーレベラー 1台 ●スリップローラー 1台
- リフト 2台 ●コンボ 1台

代表者の情報



村田 正明

石川県七尾市出身

高校を卒業後、中島町役場に就職し、44年間で各課を担当。

1986年 別の農事組合法人の理事に就任。

2011年 中島地域づくり専門員に着任。

2012年 NPO法人なたち福祉会理事に就任。

2015年 当法人の代表理事に就任。

経営継承に向けた取組

- 世帯交代を進めるため、現場と経営の2名を将来的なトップに据える意向である。
- 経営のトップ候補には、移住者の中からマネジメント経験を持つ50歳の男性を、現場のトップ候補には入社8年目の社員を想定している。
- 農業で生活する決意が地元住民に薄いため、移住者に経営を任せる方法を模索している。
- 外部から招聘する経営者と現場を知る社員による2トップ体制が適していると考えている。
- 教育方法としては、年間の生産計画の立案を担わせている。

従業員確保の取組

- 平成4年に創設された鉈打ふるさと協議会では、地域活力の向上を目的に、地域農業の継続や少子高齢化への対策を地区ぐるみで検討してきた。
- 具体的な取り組みとしては、地域おこしの勉強会や大学生のインターンシップ受け入れ、地元小学生を対象とした米作り体験、地元祭りでの大学生の受け入れ、都市農村交流事業を通じたUターン・Iターンの促進などがある。これらの活動は農業の担い手確保や地域住民の後継者確保に大きく寄与している。
- 受け入れ体制の整備にも力を入れており、給与体系の見直し（時給制から月給制）、就業規則の制定、さらに変則週休2日制を導入することで、月間労働時間を176時間に設定するなど、働きやすい環境の構築が進められている。

その他の特徴的な取組

- 高齢化が進んでいるが、高齢社員に頼ることはできないため、省力化を進め、具体的には水田の水管理をスマホで管理できる体制を構築した。
- 勤務・勤怠管理や採用活動もスマホで実施できるように模索し、従業員の増員（目標8人）を目指している。
- ドローンやアプリを活用したスマート農業にも挑戦する。具体的には、ドローンを用いて農薬の散布を行い、気象や水位センサーを設置して計測データをスマホに送信し、管理する。
- 耕地面積の拡大に向け、大型区画ほ場の整備を実施した。直販売を展開するとともに、収入確保のため米以外にも地域性を活かした大豆や大麦、そばなど栽培している。
- 加えて、味噌や粕漬の加工も取り組んでいる。ライスセンター2棟と無人直売所1棟を保有している。
- 販路構築のため、無人直売所の拡張を進めており、現在の3坪から6坪へと拡大し、収入の増加を目指している。

農事組合法人^て手取^{どり}営農組合

平地農業地域



■法人情報

設立年月日 2012年3月(任意組織から法人化)
所在地 石川県白山市手取町ス52番地
代表者 梨木 修一(70歳)
継承候補者 東 桂介(営農部長)(46歳)
組合員 19名(うち理事6名)
社員等 正社員1名(2025年4月から3名)
常勤パート6名(2025年4月から4名)

■地域の特性

石川県白山市手取町は、手取川沿いに広がる肥沃な農地と豊かな自然環境が特徴の地域である。手取川の水資源と温暖な気候が農業に適しており、特に水稻の栽培が盛んである。周囲の山々と四季折々の美しい風景が調和し、農業と自然が共存する地域である。また、手取町で生産される農産物は品質が高く、新鮮で美味しいと評判である。農業と自然が融合した、豊かな生活環境が整った地域である。

■法人化のきっかけ

2008年に任意組織を設立したが、当初は個人農家の集合体であり、個々が所有する機械を使用していたため整備代がかかった。大型機械を購入する際には、組合員に借入を行うため組合長が「借入金」の責任を負っていた。また、利益を残さず、組合員へ分配していた。

2012年、経営所得安定対策の法人化計画に基づき法人を設立したことで、内部留保や農業経営基盤強化準備金制度の活用により資産を取得するための積み立てができるようになった。

生産状況

- 栽培面積 47.0ha
- 主食用米 30.0ha
- 大麦・大豆 17.0ha

主な設備

- トラクタ 4台
- 田植機 1台
- 自脱型コンバイン 3台

代表者の情報



梨木 修一

石川県白山市

県外の電機メーカーに勤務してから地元に戻り、任意組織の頃から当組合に関わりその後、副組合長となり、法人化を進める。

法人化し、前代表の辞意表明を受けて、代表に就任した。

継承候補者の情報



東 桂介

石川県白山市

電力会社に勤務(水力発電のメンテナンス・保守)。

自動車整備士、鉄工所関連にも従事。

2024年4月 当法人に就農。

経営継承に向けた取組

- 役員をはじめ、現代表も70歳を迎え、今後、病気や認知症のリスクが高まることを考慮し、症状が現れる前に40～50代の世代へ運営を引き継ぐ方針であり、現在46歳の東営農部長を後継者候補としている。
- 東営農部長は2024年4月に正社員として雇用した構成員の子息で、前職の会社勤めの頃から休日等に農作業を手伝ってもらっていた。自動車整備士の資格があるなどエンジニアとしてのスキルが高く、農業機械操作にも長けているため、安心して営農全般を任せている。

従業員確保の取組

- 若者を雇用して育てていくため、一般企業並みのベースアップ、週休2日制の導入、有給休暇の積極的取得、労働の対価の支払いを従事分量配当から確定給与制へ移行、各種保険の加入などを実施している。
- 経営を維持するためには、法人の財政状況が健全であることを示して信頼感を高めることが重要であると考えている。
- 東部長の就農をきっかけに、会社勤めの3人(40代)が、積極的に手伝ってくれるようになり、そのうち2人が2025年4月に就農する予定。
- 今後は若手3人が協力し合って経営発展していくことを期待している。

その他の特徴的な取組

- 高齢化に伴い、少数精鋭の運営体制になっていくため、除草作業は、畦へ防草シートを設置する他、ラジコンの導入により省力化を図っている。
- 法人設立時は「俺の田んぼ」という意識が強かったが、無駄のない作業分担を徹底し、「法人の経営農地」という意識に変わった。
- スムーズな法人経営を実現するため、「監事」の廃止や、動産・不動産購入時の決議方法など、必要に応じて定款の見直しを行っている。
- 一般企業並みの給与水準に近づけるため、会計事務所の指導のもと地代・管理費の見直し(減額)やタイムカードによる作業時間の管理、常勤役員の上乗せ手当の減額を実施している。一方で社会保険加入の特典を設けるとともに合併や規模拡大による増収を図っている。
- 「年寄りはお口を出しすぎない」という方針を掲げ、若い世代が意欲的に農作業に取り組める環境づくりに努めている。

第3部

シンポジウムの実施

趣 旨	北陸地方では、稲作を中心とした集落営農が多く、法人化も進んできた。
	地域農業を担う農業法人においては、構成員の高齢化や経営の高度化が進む中、後継者不在の問題が顕在化している。
	本シンポジウムでは、北陸地方における集落営農法人等の雇用と経営継承の現状を共有し、地域農業の持続的発展に向け、第三者継承について考える。

開 催 日 時	令和7年2月27日(木) 13:30～16:00
---------	--------------------------

開 催 方 式	ハイブリッド形式(会場とオンライン併用)
---------	----------------------

開 催 場 所	金沢勤労者プラザ 101研修室(金沢市)
---------	----------------------

一 般 参 加 者	会場参加者42名、オンライン参加者199名(最大接続数)
-----------	------------------------------

1. アンケート調査結果報告

報告者:株式会社ジェック経営コンサルタント
第3事業部 係長 羽田野 豊

北陸地方の農業法人2,453法人を対象に行ったアンケート調査、144法人の正社員744人を対象に行った意向調査、集落営農法人等の経営継承に関する取組事例調査について結果概要を報告した。



2.基調講演

テーマ:集落営農法人における第三者継承を考える

講師:農林水産省 政策研究所 総括上席研究官 平林 光幸 氏

集落営農の変遷や推移、地域性、継続状況を理解するため、集落営農組織の動向、集落営農型経営体の変化、地域性に関する知識を取り入れ、特に構成員の高齢化や継承者確保の問題についてデータを用いて解説した。

さらに、後継者確保や規模拡大の動向、農業の複合化・多角化について詳しく解説し、今後の方向性について浮かび上がった問題を整理し、5つの課題を提起した。この課題については、後半のパネルディスカッションで、パネリストの実践から学び、実践的な解決策を得ることとし、講演を終了した。



3.パネルディスカッション

テーマ:地域農業の持続的発展のための集落営農法人における第三者継承

コーディネーター:総括上席研究官 平林 光幸 氏



(1)サブテーマ:集落営農法人における継承者確保について

パネリスト:農事組合法人手取営農組合 梨木 修一 代表、株式会社永耕農産 辻川 清和 代表、
株式会社グリーンファーム角屋 坪田 清孝 会長

(2)サブテーマ:地域農業の中核を担う法人への就農と経営継承について

パネリスト:農事組合法人ガイアとなみ 中島 一利 代表、農事組合法人一木 大西 博之 代表、
株式会社グリーンファーム角屋 齋藤 貴 代表

(1) 集落営農法人における 継承者確保について

パネリスト 梨木代表:

10年前に代表を引き受けて以来、毎年総会で高齢化の進行について説明してきた。3年前には法人を給料制に移行し、構成員からの承諾を得ている。また、ある社員は3年前からアルバイトとして大型機械の運転や整備を担当していたが、本人から社員として働きたいという希望があり、昨年、社員となった。

我々の法人組織では、コンバインの貸し出しを通じて協力体制を強化し、営農組合間のつながりを大切にしている。今後の経営においては、社員3名と協議しながら新しい農業の展開を進めていく考えである。

パネリスト 辻川代表:

地域おこし協力隊制度を活用し、UターンやIターンの研修生2名が社員として加わり、さらに県外から1名が就農して若手は合わせて3人となった。研修生は経営理念を学ぶための研修を受けている。法人は株式会社化して7年が経過し、当時の220人の構成員がそのまま株主となった。2階建て方式を採用し、一般社団法人あんじょうしょう会は施設の管理を担当し、株式会社永耕農産は営農に専念するという方針を決定した。若い社員3人は地域と財産を守ることに理解と賛同を示し、地域活動にリーダーとして積極的に参加している。

1階部分にあたる一般社団法人あんじょうしょう会は、主に用水や施設の管理をしており、運営は、農事組合法人のOBである70代のメンバーが担当している。地域の農地保全を進めるため、一般社団法人あんじょうしょう会、株式会社永耕農産、その他の団体が一体となり取り組む必要がある。

若い世代は家族を抱えており、社会保険加入や一般的な労働環境(残業なし、週休2日制)を目指している。

人材確保には経営利益の向上が不可欠であり、永耕農産の農地は今後さらに増加する予定。システムを活用してデータを作成し、全員で共有する仕組みを強化しており、面積だけでなく、多様な経営範囲や6次化を含む販売活動にも力を入れている。経営力の向上と人材確保を目指している。

パネリスト 坪田会長:

平成11年に予定より早く集落営農法人を設立した。設立メンバーは現在70代となり、限界に達したため、最終的に

石川県から人を連れてきて就農してもらった。合意形成のためアンケートを実施し、構想に賛同を得て合意に至った。毎年ベースアップを行い、面積が限られている中で収益を上げるため、水稻・麦・大豆に加え、冬期用の大根、れんこん、たまねぎを取り入れた。今後はレンコンの栽培を増やし、ハウス栽培のトマトやブドウにも取り組む予定である。



(2) 地域農業の中核を担う 法人への就農と経営継承について

パネリスト 中島代表:

2012年、30代で役員に就任し、現在の理事は当時一緒に従事していた2名である。2017年、40歳で代表に就任。役員になるまで12年、代表になるまで17年が経過した。その間、オペレーターとしてスタートし、水稻や麦の栽培計画を任せられ、その後は農薬や販売業者との取引にも関わり、さまざまな経験を積んだ。不安について振り返ると、あまり感じなかったと今は思っている。

パネリスト 大西代表:

22年前に就農。当初は自分で始めたかったが、「よそから来てゼロからは難しい」と言われ、法人に就農した。その法人を辞めて、農事組合法人一木に就農し、1年後に代表就任を打診され、就任。構成員は8人と少なく、意思疎通が容易だったため、スムーズに引き継がれた。成功の要因は、以前の勤めていた法人での世代交代の経験が生かされたことだと考えている。

パネリスト 齊藤代表:

新たな農村に入ることへの不安はなく、自分の姿勢を見てもらえれば評価されると考えていた。ほかで見ていた農村の法人は経営が不安定だと聞いていたため、当法人では入社前に見学やインターンシップを通じて決算書を確認し、信頼できると判断した。現会長の坪田が集落内の合意形成を進め、受け入れやすい環境を整えてくれたことも大きかった。



経営に大きくプラスになっている点について

パネリスト 齊藤代表:

努力が直接数字に表れること。大変だったのは、河川改修により経営面積が20haから17ha弱に減少し、限られた面積で収益を確保することだった。たまねぎ、レンコン、大根の栽培や農産加工品の販売に取り組み、経営の難しさと同時に、その面白さを実感している。

パネリスト 大西代表:

入社当初は一人親方の集まりで、組織としてのまとまりがなかった。代表就任後は経営を円滑にするため、運営方法を見直し、組織化を進めた。

現在はワントップでの作業が多いが、意見を交わせる体制を築けば、次のリーダーや経営者が育つと考えている。ただし、現状の面積では5人程度の雇用が限界であり、安定した経営には倍の面積が必要である。農地の確保が難しく、今後は他法人との合併も視野に入れている。

パネリスト 中島代表:

いちごの栽培を始めて10年。これまでの農業とは異なる分野だと感じ、挑戦を決意した。

従業員は10代から40代まで各年代2名ずつ、計14名の若手を中心。彼らに農業の魅力と誇りを持ってもらうため、富山でも珍しいいちご栽培を本格的に取り組んでいる。

(3) 質疑応答

会場:

農事組合法人一木の大西代表に伺いたい。資料にある「時給2,000円以下の仕事はするな」という文言について、作目の中で時給2,000円以下のものは栽培を切り捨てる方針なのか、それとも収量を増やすことで時給2,000円を達成するための方針なのか、その意図を教えてください。

パネリスト 大西代表:

米・麦・大豆をしっかり管理すれば時給4,000円は

可能である。例えば、冬場にネギ栽培を検討したこともあるが、時給1,000円程度にしかならないため、休むか除雪アルバイトをした方が効率的だと考える。

ほ場の草取りは一見時給0円のように見えるが、放置すれば一つの種から数百の種が発生する。将来的に収量が減少すれば時給4,000円を維持できなくなる。米・麦・大豆の生産を維持するためには草取りも時給4,000円に相当する仕事だと考える。

会場:

米を中心とした法人が経営継承を成功に導くための方法を教えていただきたい。

パネリスト 坪田会長:

米を中心に農業を行うことは良いが、その他の作物でその隙間を埋めることが重要である。麦・米・大豆は冬場に作業が空くため、冬の作業を見つけなければ農業での収益は確保できない。農業を継続するためには、その隙間を埋める工夫が不可欠である。

コーディネーター 平林氏:

構成員が減少すると、草刈りや水管理に手が回らなくなる可能性があるが、その場合、正社員が対応しているのかどうかをお伺いしたい。

パネリスト 梨木代表:

平場では草刈りを行わず、除草剤を年に3回又は4回、1ヶ月半から2か月ごとに管理者が散布している。構成員は減少すると予想されるため、今後は3名から5名で現状の面積を維持する体制が必要だと考えている。

パネリスト 辻川代表:

約5mの法面が山間部にあり、草刈り作業の負担が大きいため、現在はロボット草刈り機を導入している。今後はさらに機械化を進め、作業の効率化を図る必要があると感じている。

パネリスト 坪田会長:

河川堤防2,200mを管理している。高齢化が問題であり、スマート農業の一環として、ハンマーナイフモアをトラクターに取り付け、草取りができる状態にした。多面的機能支払交付金を活用し、費用を支払っている。

令和6年度
北陸地方における集落営農法人の
第三者継承プロジェクト

調査結果

令和7年3月

発行：農林水産省北陸農政局

