

集落営農組織における後継者確保の実態把握

1 課題の背景と目的

千葉管内では、集落営農組織が水田の担い手として農地の受け手となっています。しかし、近年は高齢化や労働力不足等により規模拡大や組織の存続自体が難しい状況であり、後継者を確保して持続的に組織を維持できる体制を作る必要があります。

そこで、千葉地域の後継者確保に向けた次年度の活動の計画立案に役立てるため、管内集落営農組織の後継者確保に係る課題を整理し、併せて、後継者確保に向けた取組を行っている先進事例を調査しました。これらの調査結果を基に、集落営農組織への具体的な支援内容の検討を行いました。

2 調査の結果

(1) 聞き取り調査

管内 11 の営農組織を対象に聞き取り調査を行い、後継者がいる組織といない組織に分け、その特徴や傾向を分析し、課題を整理しました。

その結果、後継者がいる営農組織は、経営面積 20ha 以上、売上 3,000 万円以上、常時雇用を行っており、転作や園芸品目を導入して複合経営を行っている共通点がありました。しかし、後継者への継承に向けた具体的な取組をしている組織はなく、このことが今後の課題と考えられました。一方、後継者のいない営農組織は、経営面積 15ha 以下、売上 1,000 万円以下であり、栽培品目が主食用米のみである場合が多く、経営基盤の強化が課題であると考えられました。

表1 後継者あり営農組織聞き取り結果

No.	組織形態	代表年齢	経営面積 (ha)	組合員 (人)	常時雇用 (人)	基幹労働力 (人)	水稲反収 (kg/10a)	園芸作物	飼料用米	稲WCS	売上 3,000万円以上	後継者年齢 (歳)	就農形態
1	経営体A 農事組合法人	70	62	8	2	5	450	-	-	-	○	66	組合員
2	経営体B 農事組合法人	68	49	3	1	3	434	-	○	○	○	26	常時雇用
3	経営体C 農事組合法人	67	57	10	2	5	485	○	○	○	○	50	組合員
4	経営体D 農事組合法人	76	18	5	2	4	410	○	-	-		50	常時雇用
5	経営体E 農事組合法人	71	25	7	0	4	516	-	-	-		30~40代	臨時雇用
6	経営体F 農事組合法人	70	54	3	1	2	490	-	-	-	○	60	常時雇用
7	経営体G 農事組合法人	77	59	10	1	6	476	○	-	-	○	30~40代	組合員

表2 後継者なし営農組織聞き取り結果

No.	組織形態	代表年齢	経営面積 (ha)	組合員 (人)	常時雇用 (人)	基幹労働力 (人)	水稲反収 (kg/10a)	園芸作物	飼料用米	稲WCS	売上 3,000万円以上	後継者	
												候補有無	候補者年齢
1	経営体H 任意組合	70	13	4	0	2	356	-	-	-		有	65
2	経営体I 農事組合法人	70	13	6	0	4	433	○	○	-		有	40代
3	経営体J 農事組合法人	79	10	14	0	6	480	-	-	-		無	-
4	経営体K 農事組合法人	70代	15	9	0	8	480	-	-	-		不明	-

(2) 先進事例調査

上記の聞き取り調査で整理した各営農組織の特徴、傾向や課題を踏まえ、視察先として、山形県白鷹町の農業法人である(株)サンファームしらたかを視察しました。

同法人は 65 歳定年制を設け、円滑な世代交代を行うと共に若い人材が活躍できる雇用環境を整え、持続的な経営を実現しています。給与は地域の役場と同程度を確保するとともに、年休 2 日制で年間休日 105 日、福利厚生を整備していました。また従業員のやりがい創出や資質向上のために、一人ひとりに部門責任者として責任と権限を付与していました。代表取締役は 2 代目で、数年後に退職を控えており、次期代表取締役候補の従業員 2 名への継承に向けた勉強を行いながら、次の世代へのバトンタッチに向けた準備を進めています。

(3) まとめ

先進事例への視察から、後継者を確保しつつ、円滑な継承を行っていくには、人件費や雇用に伴う経費の負担に耐えうる経営を確立すること、早い段階から危機感を持ち、後継者確保や継承に係る検討を行うことの 2 点にあると思われました。当管内の営農組織は農地の集積状況や用水条件等、比較的営農環境に恵まれ、労働力や機械装備も充実している一方、継続的に雇用できる収益を得ている経営体は少数に留まることが分かりました。そのため、まず組織運営体制の見直しや栽培技術向上に取り組み、最大限の収益を達成することが必要です。また、多くの営農組織で後継者や後継者候補がいるにもかかわらず、継承に向けて組合員で話し合いを行っている組織はありませんでした。組合長の多くが高齢であり、いち早く継承に向けた検討を始める必要があります。

3 研究成果の波及効果及び今後の課題

来年度の集落営農組織の支援において、各営農組織への個別指導巡回を通して今回の調査結果や先進事例を示し、各組織の経営力向上や組合長への後継者育成の意識づけを行います。また、雇用確保や後継者への継承に係る研修会を実施し、継承の必要性や持続的な経営へ向けた雇用管理等の取組の必要性を伝えることで、集落営農組織の後継者確保を目指していきます。

4 担当者 市原グループ ◎浦西 英明、田口 巧
千葉・習志野グループ 原 浩文、川島 健太郎
八千代グループ 鶴岡 莉子