

# 目指そう！

## 持続可能な集落営農



令和7年12月

福井県・福井県JAグループ



目指そう！持続可能な集落営農

編集

福井県農業試験場 企画・指導部

福井市寮町辺操52-21

(TEL:0776-54-9312)

発行

福井県農林水産部園芸振興課

福井市大手3丁目17-1

(TEL:0776-20-0431)

## はじめに

県内の耕地に占める集落営農組織の耕作面積割合は、令和5年時点で4割を超え、地域にとって重要な存在です。福井県では、昭和53年からの「水田利用再編対策」により、麦や大豆の作付けの団地化が進められ、生産性向上の観点から転作作物の生産が組織化されました。さらに、平成19年に施行された「担い手経営安定新法」において、集落営農が担い手として位置付けられ、「品目横断的経営安定対策」の支援対象となったことで、面積要件である20ha以上の経営規模を満たすため、水稻を含めた集落営農の組織化が広がりました。その後、集落営農は現在まで主穀作を中心に食料生産、地域農業の担い手として大きな役割を果たしてきました。一方で、設立から20年を迎える集落営農が増える中、後継者や作業者の不足が顕在化し、組織の人材確保が急務となっています。

本パンフレットは、集落営農の皆さんが自分たちの組織や集落の今後についてよく話し合い、未来に向けて進むための参考資料として作成しました。各集落における新たな取組みの一助となれば幸いです。

### 集落の農業を継続するための主な3パターン

#### ①引き続き集落営農で管理する

…新たな人材の掘り起こしや育成、運営体制の見直しが必要です。  
(世代交代を進める、従業員(後継者)を雇用する、  
地域で耕作を補完する体制をつくる 等)

#### ②第三者に耕作を委託する

…田植えや稲刈り等の主要作業を引き受けてくれる担い手を探し、委託する条件を話し合う必要があります。耕作条件が不利な圃場は委託が困難であったり、草刈りや水管理、獣害対策は引き続き集落で担う、一度に全ての圃場は委託できない等、様々な状況が想定されます。

#### ③集落営農を解散して個人の耕作に戻す

…集落営農設立前に戻り、個人で機械を再整備して耕作したり、保全管理することとなります。施設や機械を集約できる集落営農と異なり個人が負担する経費が増大します。また、農地は簡単に売却できません。

※農地の売買・貸借については市町農業委員会にご相談ください。

※本パンフレットでは主に①に焦点を当て、作成しました。



集落営農の  
役員Aさん



農作業の出役者が年々減り、役員も高齢化してきた。  
このままでは組織が続かないかも…

人員がどのくらい不足しているのか、組織の  
組合員や集落の住民のみなさんが集落の農業  
をどのように考えているかわかりますか？

漠然と自分の頭の中にイメージはあるけど…  
組織のみんなで状況を共有しようと思うと、  
難しいなあ…

人の状況について整理し、組合員やその家族の意向  
も確認して「見える化」することをおすすめします。  
以下の流れで組織の将来を考えてみませんか？



はぴりゅう



### 組織運営の改善に向けたフローチャート

#### 1. 人材不足から生じる組織の将来に対する不安



← 人材の見通し集計表(3P~)※1

#### 2. 現状と今後の推移が見える化



← アンケート調査(5P~)※2

#### 3. 組合員とその家族の意向が見える化



← 参考事例(7P~)

#### 4. 組織の方向性を協議・決定

※1、※2のデータについては、  
福井県農業試験場のホームページのトピックスにある  
「集落営農組織の持続的な運営を目指しましょう！」をクリックすると  
様式がありますので、ダウンロードしてご活用ください。

福井県農業試験場と検索するか、右側の二次元コードを利用ください。



# 人材の見通し集計表

○人材の見通し集計表(エクセルファイル)でできること

- ・10年後までの人材の見通しを作成することができます。
- ・組織の役員、機械オペレーター、補助作業者の現状と将来の見通しを推計できます。
- ・具体的に何年後に、どの作業に、どのくらい人員が不足するのかを整理して、今後の取組みの参考として活用できます。

エクセル様式の緑色のセルに入力すると、自動で、従事可能な人数が推計できます。  
下記手順①～⑤のシンプル入力で自動集計されます！



↓手順① 組織として引退が見込まれる年齢を記載

↓手順④ 作業可能日に「1」(目印)を記入

オペレーター名・年齢		経過年数										所有免許・資格				作業可能日		備考			
氏名	年齢(令和〇年)	1年	2年	3年	4年	5年	6年	7年	8年	9年	10年	耕起	代かき	田植機	直播機	大型特殊	ドローン		車両系建設機械	平日	土日
福井太郎	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	1	1	1		1		1	1	1	
敦賀次郎	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	1	1	1	1	1		1	1	1	
小浜三郎	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	1	1						1	1	
大野四郎	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80								1	1	
勝山五郎	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	1	1							1	田植機、直播機、溝堀、弾丸の操作取得必要
鯖江六郎	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66							1		1	
芦原七郎	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60									1	

↑手順② 現状の人材と年齢を記載

↑手順③ 作業名を記載し、従事できる内容に「1」(目印)を記入

## 【集計例:平日の作業人数】

作業名	各作業のオペレーター数の見通し(人)									
	1年後	2年後	3年後	4年後	5年後	6年後	7年後	8年後	9年後	10年後
耕起	3	3	2	1	1	1	0	0	0	0
代かき	3	3	2	1	1	1	0	0	0	0
田植機	2	2	2	1	1	1	0	0	0	0
直播機	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0
乗用管理機	2	2	2	1	1	1	0	0	0	0
自脱コンバイン	3	3	2	1	1	1	0	0	0	0
トレンチャー	2	2	2	1	1	1	0	0	0	0
弾丸暗渠	2	2	2	1	1	1	0	0	0	0
麦・大豆播種	2	2	2	1	1	1	0	0	0	0
大豆培土	2	2	2	1	1	1	0	0	0	0
汎用コンバイン	2	2	2	1	1	1	0	0	0	0
ドローン(防除)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ドローン(補助)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
土改材散布	2	2	2	1	1	1	0	0	0	0
〇〇	2	2	2	1	1	1	0	0	0	0
〇〇〇	2	2	2	1	1	1	0	0	0	0
●●	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0
大型特殊	3	3	2	1	1	1	0	0	0	0
ドローン	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
車両系建設機械	2	2	2	1	1	1	0	0	0	0

別シートへ自動集計  
(「平日」、「土日」、「曜日を問わない」の3パターンに集計されます)

←手順⑤ 各作業の必要人数を記載  
(記入した必要人数を下回る年以降が赤く着色されます)



平日の作業者の状況から、3年後までには作業者を増やしたい！  
現在の作業者も新たな作業が出来るようにしたり、作業体系を見直す必要がありそうだ！

分析結果は組織内や、必要に応じて関係機関の支援者と共有し、具体的に必要な取組を検討しましょう。



# 組合員や、組合員の家族に向けたアンケート

## ○考え方

- ・集落営農組織には組合員その他、組合員の配偶者や次世代の方もおり、大切な担い手候補です。
- ・幅広くアンケート調査を実施することで、新たな人材の掘り起こしや、組織運営の改善点等を引き出すことができます。



総会は毎年開催しているけど、最近はあまり意見も出ないなあ。。。若い世代の意向もよくわからない。

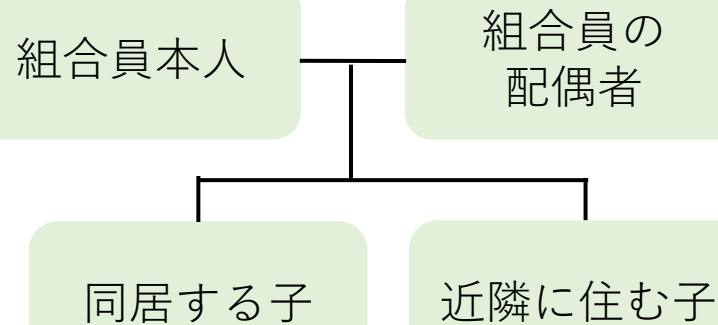
家族内で農業について話し合う機会が少ないと思います。組合員の家族なども含めて幅広い対象にアンケートを行うと、発見があるかもしれませんよ！



集落営農に対する考えや、地域農業の活性化に向けたアイデア等を聞いてみましょう！



## アンケート範囲の例



①人材の見通し集計シート ②アンケートの実施結果も参考に、今後の方針や取組みを話し合しましょう。



集落と農地を荒らさないためには・・・

集落のお祭りで世代を超えて交流する場を・・・

若手だけで話合う場もあったほうが・・・



組織に必要な資格の補助を・・・

農作業や会計を引きつぐ体制を・・・

畔の草刈り、田んぼの水管理の分担は・・・

法人で構成員や役員の体制変更を検討する場合は、農地所有適格法人の要件(農業経営基盤強化準備金の条件にも関係します)や、農地を借りるための要件にご留意ください。詳しくは市町の農業委員会にご相談ください。

福井県内の取組事例も掲載しています！

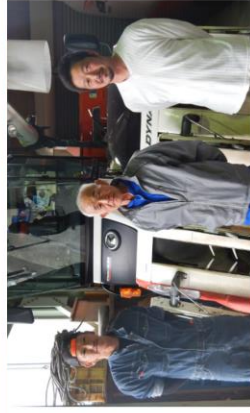


## 参考事例

	事例名	組織名	市町
1	集落内から従業員を正規雇用し、後継者育成につなぐ事例	(農)阿難祖生産組合	大野市
2	集落営農法人と個人農業者が共存する仕組みを構築し、集落の農業を守る取組	(一社)太良庄荘園の郷 (農)太良庄農産	小浜市
3	法人設立時のメンバーから次世代に世代交代を進めた事例	(農)長沢ええのう	南越前町
4	子世代が参加しやすい仕組みで後継者確保している事例	(農)ファーム五本	坂井市

視察を希望する場合、まずは最寄りのJA支店の営農指導員あるいは県農林総合事務所・嶺南振興局の普及指導員にご相談ください。

事例名：集落内から従業員を正規雇用し、後継者育成に繋ぐ事例（大野市 向難祖領家）		R6.10月聞取
組織名	(農)向難祖生産組合	中間農業地域
経営面積	水稲42ha(うち加工用米16ha)、サトイモ0.2ha	
組合員数	23名(平均年齢71歳)	役員数・年代 6名(60代3名、70代3名)
雇用の有無	有・2名(30代1名、40代1名)	平均的な区画 90a(山際など20a～30a区画の圃場あり)
経営理念	愛汗喜働(地元の小山小学校の校訓で、汗を流して働く喜びを示す。農作業など、集落内での助け合いを大切にしている。)	



代表理事(中央)と従業員2名



隣の草刈りは地権者管理(法人から圃場管理料を支払い)



集落を囲うよう山中の元歩道に電気柵(集落で管理・2週間に1回、2人1班で見回り)



湿田での深耕のため、ディスクトラクターを導入

## 1. 経緯

S59年：任意の生産組合(協業型)立ち上げ  
 S61年：基盤整備事業を実施し大区画化  
 H22年：組織の法人化(農事組合法人2号法人)  
 H30年頃：組合員の高齢化により適期作業が難しくなり、代表理事はこの先の後継者の確保と育成が必要と考え、集落内で農繁期(4月～10月)に必ず出役できる人を探した  
 60代半ばの人にお願ひしたが定着には至らなかった  
 その後、若手の雇用に向け検討を開始した  
 R5年：従業員1名(30代)雇用  
 R6年：従業員1名(40代)追加雇用

## 3. 取組内容と苦労したこと

- ①代表理事が役員会、総会で集落内で雇用者の確保を提案  
 →従業員の人生を法人で背負うことの大変さ、従事分量配当が減ること  
 を危惧する声が上がった
- ②代表理事、会計担当者が正規雇用の体制づくりに奮闘  
 →会計事務所、社労士、年金事務所、県等へ相談し、社会保険等も他産業と同等に整備(※)長期的な観点で若手雇用の重要性を組合員へ訴え、約1年かけて合意を得た(総会等、4～5回組合員と協議)  
 ※健康保険、厚生年金保険、介護保険、雇用保険、労災保険
- ③代表理事による熱心な求人ラブコール  
 →集落内で農作業への出役率が高く、農業への関心が高い  
 30代と40代の2名に対し、何度も正雇用をアタック

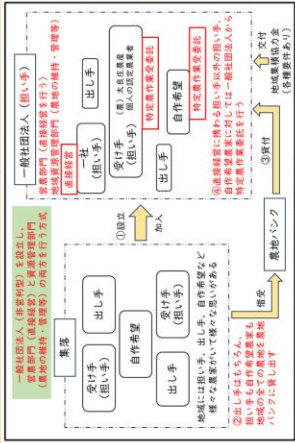
## 2. 課題

- ・若手従業員の雇用
- ・正規雇用に向けた体制整備と組合員の理解醸成

## 4. 今後の課題や、他の組織への助言

- ・農閑期(冬期)の仕事の確保が必要
- ・従業員の作業に年配者が口を出さないことが大切。従業員に任せて見守ることが、やりがい・モチベーションに繋がる

事例名：集落営農法人と個人農業者が共存する仕組みを構築し、集落の農業を守る取組(小浜市太良庄)		R7.9月聞取
組織名	(農)太良庄農産、(一社)太良庄荘園の郷	平坦農業地域
集落内の主な耕作者(集落水田:73ha)	【(農)太良庄農産:36ha(水稲、大麦、麦跡ソバ、単作ソバ)】 【(一社)太良庄荘園の郷:5ha(水稲)】【個人の認定農業者3名:13ha(水稲)】【兼業農家8名他:19ha】	
構成員	(農)太良庄農産:組合員数21名(40～70代、若手の出役あり)、役員5名(60～70代) (一社)太良庄荘園の郷:構成員数36名、役員6名(役員は法人、個人の認定農業者中心)	平均区画 30a



地域で営巣するコウノトリ(集落内には個人で有機農業に取り組み耕作者あり)



収穫祭の一場面(若狭東高校書道部)



用水確保が厳しい区画では集落営農法人でソバ栽培(一社で集落内の農地利用を協議)

## 1. 経緯

H9年：任意の集落営農組織「太良庄農産」設立(14戸、21ha)  
 H19年：太良庄農産を母体に(農)太良庄農産として法人化(21戸・32ha 協業型組織)  
 個人で農業を続けたい耕作者も多かったため、1集落1農場ではなく、集落営農と個人の認定農業者、兼業農家による耕作体制を継続  
 H30年：集落農業の将来を協議するため新たに一般社団法人を設立。(以降、「一社」とする。)同年、中間管理機構を通じて集落内農地64haの利用権(25年間)を一社に設定  
 集落営農法人の代表、個人の認定農業者を中心に役員となり、農地の利用調整(一社から耕作希望者へ特定農作業委託※)等を開始  
 ※農作業の委託契約で、受託者が基幹作業を行い、農産物を受託者自らの名義で販売する。販売収入の程度に応じ、その収入を農作業や販売の受託の対価として充当する

## 3. 取組内容と苦労したこと

- ①集落内の農地利用最適化推進員からの提案  
 →中間管理機構を通じ農地の利用権を原則全て一般社団法人に設定し、耕作希望者へ特定農作業委託する「地域まるっと中間管理方式」が太良庄に合った仕組みとして集落内に提案し、この営農方式に合意
- ②集落内の農地利用のあり方を定期的に協議  
 →離農者の農地の受け手や、農地の集約に向けた協議を一社で実施し、特定農作業委託の相手先(耕作者)を変更・調整した。農地の条件等も考慮し、毎年少しずつ集約を進めた。耕作者の変更では、農業委員会の認可を受ける必要が無く、書類手続きが簡便化できた。一社内での農地利用の議論・調整で、分散圃場が徐々に解消され、効率的な農地利用が進みやすくなった

## 2. 課題と対策

- ・複数の耕作者が共存できる仕組みづくり
- ・離農者の農地引継ぎ、分散圃場の解消に向けた合意形成

## 4. 今後の課題や、他の組織への助言

- ・人口減少もあり、集落のあり方を常に議論する必要。地域の行事等も集落の和を育むための重要な要素である(太良庄では収穫祭を実施)
- ・若手の農作業にあまり口を出さないこと。作業安全、やり方を教えた後はある程度任せしておく意識が大切。世代を超えた出役に繋がる

事例名：法人設立時のメンバーから次世代に世代交代を進めた事例（南越前町長沢）		R6.11月聞取	
組織名	(農)長沢ええのう	農業地域類型	山間農業地域
経営面積	水稻6.9ha、大麦4.7ha(麦跡ソバ4.7ha)	役員数・年代	理事3名(50代2名、60代1名) 監事1名(50代)
組合員数	8名(50代～80代)	平均的な区画	30a
雇用の有無	無・協業型		
経営理念	検討中(GAPの取組と併せて、経営理念を含め、法人の運営内容を明文化する取組を進めている)		



長沢集落と秋耕された水田



シカ対策のためR3,R4に恒久柵を設置



水管理システム「水まわりくん」



集落を流れる田倉川と桜並木

### 1. 経緯

H26年：協業型の任意生産組織を母体として、(農)長沢ええのう設立  
R2年1月：法人設立時の中核メンバーが70代後半～80代と高齢化が進み、集落の初寄合の場で世代交代の申し出があった  
長沢集落は戸数が少なく、法人運営を担う人材を探すことが難しくかったが、集落の道路や公民館管理を担っていた40代～50代(当時)の有志3名は、集落の農地を守りたいという思いで引き受けてくれた。  
結果、理事となって法人運営を担うこととなった  
R2年4月：新理事3名は、オペレータも兼ねて、新たな体制で営農を開始(3名は他産業に従事する兼業農家である)

### 2. 課題

- ・農業政策(農地・転作制度)や会計処理等の理解醸成と制度活用
- ・文書化により誰でも分かる組織運営内容の明確化
- ・兼業農家を取り組めるような農作業体系の省力化

### 3. 取組内容と苦労したこと

- (1) 農地制度・転作制度の理解と組織運営への反映  
→ 農地中間管理機構を通じた権利関係の明確化  
転作制度の申請手続や交付時期の理解と文書化で、運営が明確化
- (2) 世代交代に向けた取り組み内容  
→ ①圃場毎の営農情報(面積・資材量・作業計画等)のマップ化、②機械・施設の資産の状況一覧、③役場・JA・メーカー等の連絡先一覧表などの文書化により、いつでも世代交代が可能な体制に整備
- (3) 農作業体系の省力化  
→ 遠隔管理ができて水管理システム(水まわりくん)の導入  
防除の適期作業と作業効率化に向けたドローンの導入(ドローンは、近隣集落の防除も受託し、有効活用している)  
作業計画・記録はクラウド上で管理。役員間で常に情報共有が可能

### 4. 今後の課題や、他の組織への助言

- ・年配者はあまり口を出さない→多少の失敗は寛容に。失敗から学ぶ、ぶべし
- ・何事も文書化が重要 → 次世代に引き継ぎがしやすい
- ・GAPの導入を進める → 生産管理の明確化、農作業安全の環境整備

### 事例名：子世代が参加しやすい仕組みで後継者確保している事例（坂井市坂井町五本）

R7.9月聞取

組織名	(農)ファーム五本	農業地域類型	平坦農業地域
経営面積	水稻20ha、大麦15ha、麦跡大豆15ha	役員数・年代	9名(40代1名、50代1名、60代5名、70代2名)
組合員数	15戸 22名(30代～80代)	平均的な区画	7割が100～150a、3割が0.2～0.5ha
雇用の有無	無・協業型		
経営理念	集落の農地を守りながら生産性を向上させ共同の利益増進を図る		



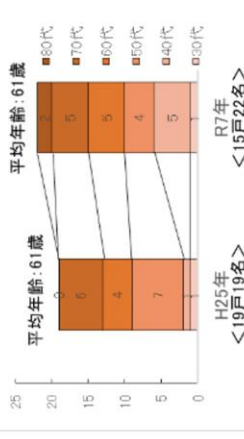
五本集落の水田



新たに組合員となった皆さん



無人田植機の実演



### 1. 経緯

H18年：大麦の協同生産のため、任意の生産組織設立(22戸)  
H25年：組織を法人化し、(農)ファーム五本を設立(19戸)  
H29年頃：特に体力が必要な作業(動散防除等)の人員確保が難しくなる  
H30年：1家族2組合員の制度を導入  
(組合員の子4名が組合員として新規に加入)  
加入者の大特免許、フォークリフトなど資格取得を支援  
R2年：組合員の子1名が組合員として新規に加入  
機械作業だけでなく、栽培圃場の管理も新組合員に割り当てる(1.2ha/人平均)  
R5年：組合員の子2名が組合員として新規に加入

### 2. 課題

- ・作業および後継者の確保
- ・若手への技術継承

### 3. 取組内容と苦労したこと

- (1) 他県の事例を参考に、1家族2組合員制度の導入  
・親の出資金の一部を子に譲渡することで、子も組合員として参画できる仕組みとした。(親の均等割出資30口のうち10口を子に譲渡)  
・子を組合員とすることで、その出役に対し直接従事分量配当できるように、子のモチベーションアップに繋がった
- (2) 子世代組合員に栽培圃場の管理を割当てる  
・日ごろから圃場を管理する責任感を養うため、子世代組合員に水田管理(水・畦畔除草)を任せる  
・管理面積に応じた圃場管理料+出役に応じた従事分量配当を手厚く設定し、若手の意欲を引き出す  
・子世代組合員が圃場管理に主体的に取り組むよう、子の管理水田には親が手を出さないよう法人内で申し合わせをしている

### 4. 今後の課題や、他の組織への助言

- ・子世代は兼業農家のため技術継承に時間がかかる。定年者や週2～3日勤務の組合員にも技術を繋いでいく予定。省力化も進めたい
- ・できるだけ高い配当を確保し、意欲を持たせた必要がある