

3 集落法人育成の心構え

(1) 集落法人に対する農家の期待、疑問と戸惑い

表IX-1 集落営農アンケート調査にみる農家の期待、疑問と戸惑い

項目	自由記入意見
法人設立タイミング	営農組合を設立してから法人化を進めても良いと思う。
	現在の耕作意欲を低下させずに、自家でできることは個人でやり、できないところを法人で。
	法人化は良いとは思わないがやむを得ずその時が来ると思う。
	いずれ今の状態では農地・農業は守れない。法人化をして地域農業を続けてほしい。
地域コミュニティ	法人化の方向にならざるを得ないものの、経過措置として作業委託の方向もある。
	合理化だけでなく地域の共生が必要だ。
人材	法人化は望ましいが地域がうまく融合できるかが心配です。
	地域のコミュニケーションができていない現状では集落営農は難しい。
	定年退職組が頑張らなくてはいけません。
	リーダーが少ない、世話役の引受け手があるでしょうか。
農業の先行き	集落営農に期待する、リーダー作りが重点と思う。
	良きリーダーが現れれば法人化を進めるべきだと思う。
	集落営農で優秀なオペレータの育成をして任せたい。
法人の形	今後自分でできるところまでやるが、後は分らない。
	私の子供もいますが草刈り作業ができません。農業も私の代で終わりにしようと思います。
	機械の更新時期には機械公社に委託する。
	農地を全て抛出する法人でなく、部分的な作業委託をできる組織としてもらいたい。
法人加入	機械利用組合などの共同利用を考えてほしい。
	自己管理できない水田は落ちこぼれでなく、受託するシステムを作ろう。
	大型農家との共生を図ることが必要だ。
	集落営農、途中からでも参加できますか。
	高齢化で草刈りができなくなったときはどうするのですか。
農政問題	作業道の狭い所の対応はどうするのですか。
	今の生産組合で作業受託してはどうなのか。
	先祖からの土地を放棄したくない、地代に差をつけずにプールにしてほしい。
	最近コンバイン、田植機を相次いで購入した、どうなるのですか。
法人経営	大型農家へ委託している、どうなるのですか。
	需要が供給を上回るまで耕地を減少させるべきだ。
	国・県・JAも面倒見てくれないと覚悟しよう。
	TPP問題もある、補助金をもらえば足枷になる。
積極設立	政権交代があったので少し様子を見てはどうか。
	テレビで見たが法人が補助金がなくなり困っていた。
	米価が安すぎる、意欲がわかない。
	作れば作るほど赤字、預かってくれる人もいない。年金生活もなかなか大変です。
法人消極	消費者と生産者がと直接結びついた農業ができればと思う。
	地産できるようにならないか。
	米づくりだけでは駄目になる。野菜等を取り入れ農地の有効利用を考えるべきだ。
その他	地域の農地の荒廃を防ぎ、的確な技術で品質・収量を確保しよう。
	利用権を設定、作付品種を調整しないと効率的な作業はできないと思う。
	一番望ましいのは皆で団結して一人一役の農業法人です。
	是非法人化に向けた計画を進めてほしい。
その他	集落内で完結する規模を持ち、運営できれば参画したい。
	高齢化で先の見通しがつかない、集落法人で田を守ってほしい。
	後継者がいないので他人に作ってもらうしかない、皆さんの意見に合意します。
	仏作って魂入らず、自分の組織として皆が本気で参加、協力しよう。
その他	条件的な無理が多く成功の確率が極めて低い。
	立地条件の悪い所、働ける人のいない土地が荒れるのは仕方がない。
	法人化すれば作業が雑になって管理が行き届かなくなったり、作業従事が強制されるのではないか。
	現集落営農規模では法人化は無理だ。
その他	機械作業で事故が発生したらどうなるのですか。
	自然災害の時は農地は誰が直すのですか。
	若い息子たちは法人化をのぞんでいる、さみしいです。
	法人のメリット、デメリットを説明してほしい。
その他	100年前から小作をしている、私たち家族はふれあいの場として家族で農業をしている。
	大型農家の意見はどうなっているのですか。
	集落営農の前に、集落の猪の防護柵が第一です。

(2) 集落法人育成の心構え

■現実の農村問題の把握

- ①データを調べ、仮説を立てて問題に接近する。データはできるだけ地域実態を表すものを使う。
- ②仮説のもとに、集落の人と問題点の掘り出しと煮詰め。→地域の問題として皆で考えるように誘導する。
- ③アンケートによる意識調査の実施へのアドバイス（集落が実施）。
- ④課題と問題点の整理。
- ⑤リーダーへのサポートを通して体制の準備と後押し。

■組織作り

- ①他の事例の調査を通して、自分たちの課題解決の方法を探る。→先進事例調査
- ②網は広く打って絞り込む、小さく打って絞り込もうとすると無理が出る。
- ③ある程度形が見えたら、今後どうするかを考える準備委員の選出。→話合いで選出させる。10人程度。多すぎるとまとまらない。集まってもワイワイガヤガヤ。リーダーがまとめきらない。
- ④準備委員会には、リーダーを含めた3役及び関係機関で事前に打合せをして、検討会の内容、ゴールを確認した上で、臨む。
- ⑤リーダーにはカリスマ性が必要だが、リーダーが一人走りすると盛り上がらない。
- ⑥サブリーダーの役割が重要。事務的にフォローできる人材。（パソコンが出来る）
- ⑦法人形態を徹底的に議論する。→Q&A。ビジョン作りにはKJ法が有効。

■いつでも相談できる体制作り

- ①集落が話し合っただけの日程には基本的に応じる。しかし、いつも同席することはない。必要に応じて出席する。
- ②集落の人、リーダーがいつでも相談にこられるように敷居は低く。
（進捗状況を報告にこられる、そして次の相談に発展する。）
- ③研修会で一方的に説明するだけでなく、集落の人への声かけが大切。
- ④face to face

■関係機関との連携

- ①情報は関係機関で共有する。
- ②週に1回は関係機関と顔を合わせる。担当者間の連携を十分とる。

■最後に

- ①解決しなくてはならない問題点はいくらでもある。
- ②逃げない、チャレンジする。自分なりに解決策を考える。
- ③何を目標に仕事をするのか、法人設立数だけなら数が出ればお役御免ではないか。
- ④記録を残す、書いたものは忘れない。
- ⑤資料作り等々、自分が理解していないことを他人に解らせることはできない。
- ⑥「情熱を継続して燃やし続けることの必要性」。実に面白い仕事。