

# 集落法人の多様な人材活躍事例集



令和8年3月  
広島県農林水産局 農業経営課

# 目次

- I はじめに ..... 2
- II 地域での話合いに向けて ..... 3
- III 事例紹介
  - CASE.1 (農)せんごくの里(北広島町).....5
  - CASE.2 (農)よしやま(広島市).....7
  - CASE.3 (農)ファーム西田口(東広島市).....9
  - CASE.4 (農)ファームいしどう・ココカラファーム杉本氏(滋賀県東近江市).....11
  - CASE.5 (農)安田まさくに・(農)にじいろファーム(世羅町).....13
  - CASE.6 NPO法人元気むらさくぎ(三次市) .....15
  - CASE.7 山内自治振興区・協同組合庄原里山の夢ファーム・(農)殿垣内(庄原市).....17
- IV 法人での人材対応を進めるためのテクニック
  - 1 法人の現状を把握するために「法人の未来年表」を作成してみよう.....19
  - 2 法人の魅力を発信するために法人PR資料を作成しよう.....20
  - 3 法人へ安心して就職してもらうために雇用の規程を整理しよう.....21
- V 連絡・相談先 ..... 22
- VI 寄稿 ..... 23

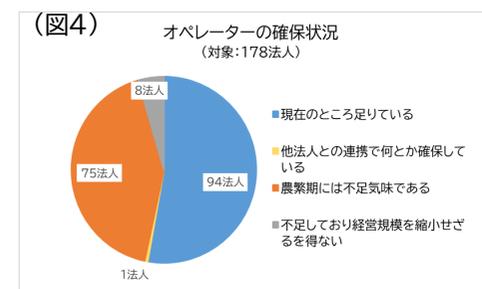
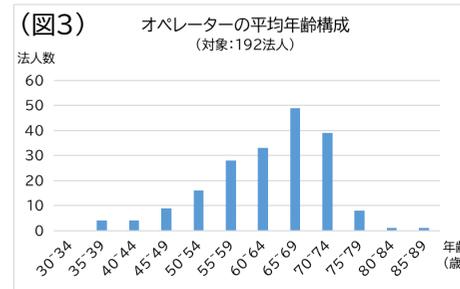
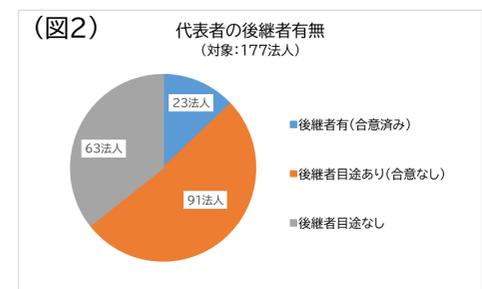
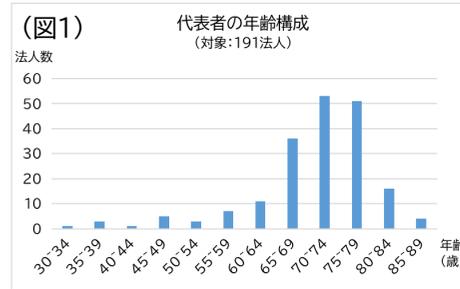
大阪経済大学情報社会学部 山本公平 教授

# I はじめに

広島県の集落法人は、昭和63年度から283法人が設立され、県内水田面積の約20%の農地を集積しています(令和8年3月現在)。しかしながら、近年、構成員の高齢化や農村人口の流出による人材の不足は深刻な問題となり、本県の地域農業を支える集落法人の経営存続が危ぶまれています。

令和6年度に、県内の集落法人へ経営に関するアンケート調査を実施したところ、代表者の年齢が「70歳以上」と回答する法人が約65%(図1)、「代表者の後継者目途なし」と回答する法人が約36%(図2)にのびりました。

また、法人のオペレーターの平均年齢は「65歳以上69歳以下」と回答する法人が最も多く(図3)、オペレーターの確保状況で、「不足気味」、「不足している」と回答した法人は約47%にのびりました(図4)。



このような現状をふまえ、当課では、広島県集落法人連絡協議会及び大阪経済大学山本公平教授の御協力を得て、多様な人材が活躍して地域農業を持続・発展させている集落法人や地域団体等の具体的な取組内容を調査して取りまとめ、令和5年度から令和7年度に開催した「広島県集落法人事例研修会」で紹介しました。本書は、その内容を中心に掲載しています。

今後の法人経営や地域農業の在り方について検討を始めている方々や始めようとしている方々の活動の参考としてください。

最後に、本書の作成に当たって調査に御協力いただいた関係者の皆様へ、厚く御礼を申し上げます。

## II 地域での実行に向けて

### ■地域での話し合いに必要なポイント



#### 1 法人の人材状況の確認

現在の従業員体制を前提に、労働力が不足する作業や時期を整理してみましょう。  
現状を正確に把握して、どのような時期にどのような人材が必要なのか明確にしましょう。

#### 2 法人内での合意形成

法人の重要な意思決定は代表者の独断専行ではなく、役員・構成員との合意の上で進める必要があります。法人関係者の理解を得ながら意思決定を進めましょう。



#### 3 内部の交流

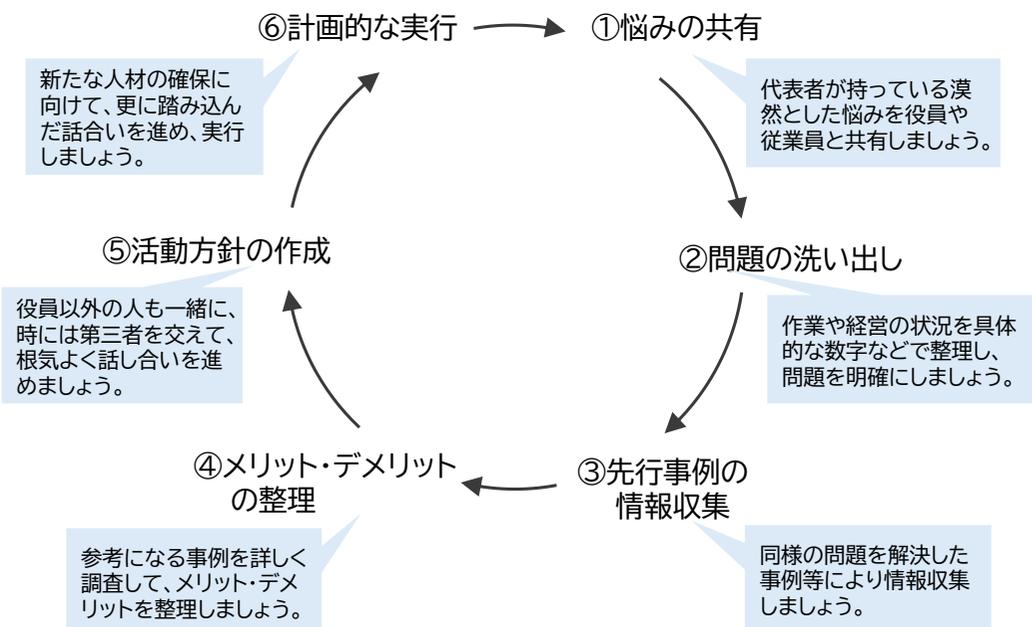
法人の構成員や家族、地域の住人に、労働力が不足する作業へ参加してもらう等、関係者の巻き込み方を検討してみましょう。

#### 4 人材の確保

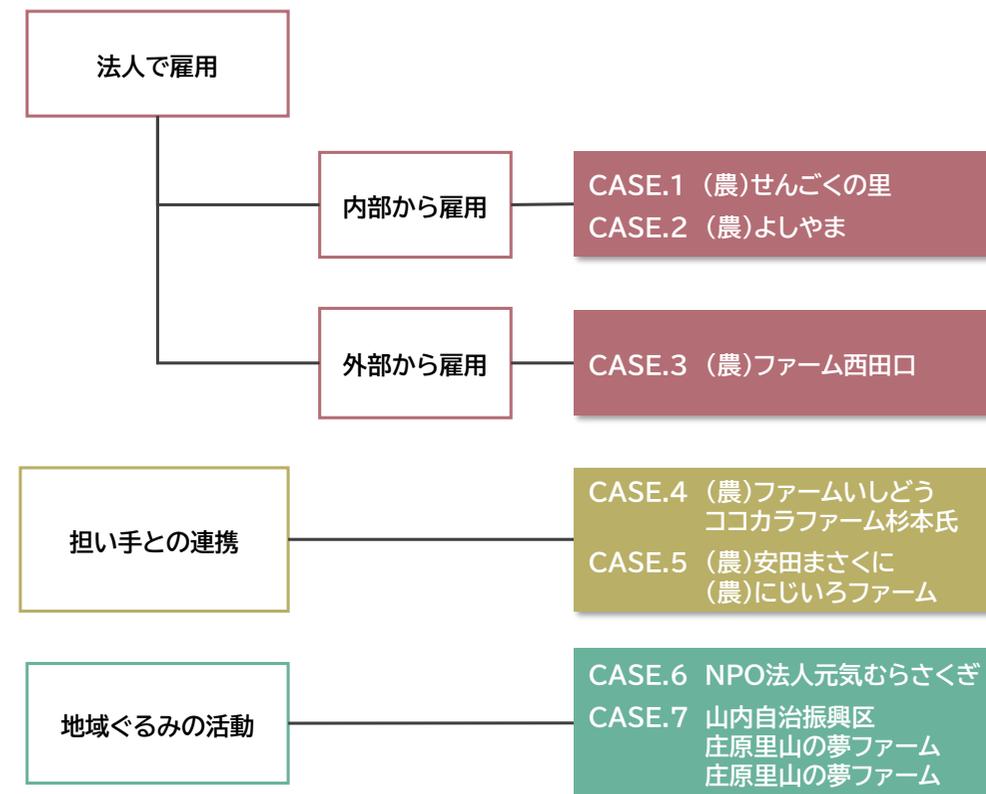
新たな人材を呼び込むためには、代表者をはじめ、関係者全員でアンテナを張り、見つけ出し、根気よく相手と話し合うことが重要です。

### ■法人・地域での人材確保に向けた取組の進め方

法人や地域でどのように新たな人材を確保していくか、次のステップを参考に検討を進めて、実行しましょう。



### ■多様な人材確保のパターン



### Ⅲ 事例紹介

CASE.1

## 構成員とのコミュニケーションを充実させて、 専従の構成員を確保し、組織体制を強化した事例

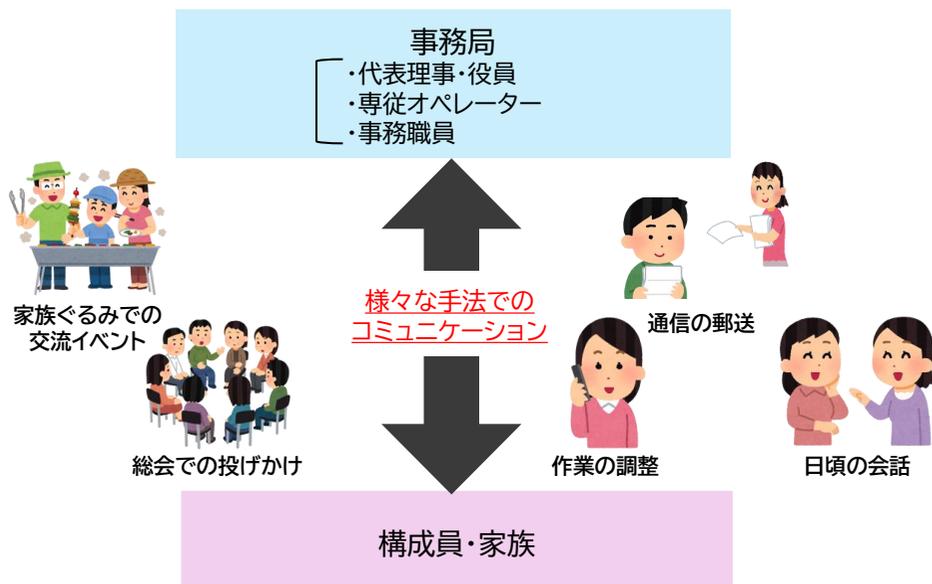


農事組合法人せんごくの里  
(北広島町)

≪概要≫

設立年	平成15年
法人形態	全戸参加型
集積面積	33.1ha
栽培品目	水稻、大豆、麦

#### 取組のポイント



#### 取組内容

##### 1 法人が直面した問題

- 設立当初から構成員とその家族にも少なくとも年に1回の作業への参加を促すことで、全戸参加型の仕組みでの運営を継続してきた。
- 一方で、構成員との意思疎通が十分に図れず、作業当日に作業参加者が過剰となることが度々発生し、その結果、余分な生産コストが生じていた。

##### 2 問題解決に向けた取組

- 全戸参加型の仕組みを継続するために、事務所の機能を見直した
  - ① 役員や事務職員が交代で事務所に常駐する体制を整え、代表者個人ではなく組織で、構成員との連絡調整・作業員配置を行う体制を整えた。
  - ② 事務所内には、誰の目にも入りやすい位置にホワイトボードを設置し、作業人数や進捗状況の管理を行っている。
  - ③ 基幹作業前に、集落外在住の構成員も含めて全戸に「せんごくの里通信」を配布し、作業内容やスケジュールを事前に周知している。
- 構成員との日頃のコミュニケーションを大事にしている
  - ① 構成員と家族ぐるみでの交流イベントを行っている。
  - ② 代表者から構成員に“みんなが法人の経営者”と投げかけている。

##### 3 取組の成果

- 構成員が家族ぐるみの付き合いを重ねることで、子ども世代が法人活動へ参加することへの意識醸成が進みつつある。
- 事務所の機能を明確にし、人員配置と出役管理を徹底することで、作業当日における過剰な作業員参加を防止している。

#### 将来ビジョン

構成員と様々な手法でコミュニケーションをとり、各構成員が法人のことを自分事として考える意識醸成ができています。

若い世代からは、他の会社に勤めながら土日の作業への参加や、定年後に法人に参加する意思表示をもらっている。

どんな人も最初から1人前ではない。思いやりと自分の考えを押し付けすぎない育成のマインドをこれからも大事にしていきたい。



農事組合法人せんごくの里  
代表理事 田村 誠 氏

## 地域外に就職した人材を粘り強く説得し、若年層の参画と法人の活性化に繋げた事例



農事組合法人よしやま  
(広島市)

### 《概要》

設立年 平成17年  
法人形態 全戸参加型  
集積面積 32.8ha  
栽培品目 水稻、広島菜、玉ねぎ、etc

### 取組のポイント

わしらが手伝えるうちに  
代表になりんさい！

代表やって！

ハイ…

手伝うけど  
口は出さんけえ。

一緒にやろう！

代表やりんさい！

熱烈にアプローチを受けたことで、  
「いつか」地元のためにと思っていた心が動いて、  
「今」からやれる・やらないと、と思って行動に移した。

### 取組内容

#### 1 法人が直面した問題

- ・ 構成員の高齢化が進行し、65歳以上が6割を超える中で、水管理や畦畔管理などの作業を継続的に担える人材の確保が困難となっていた。
- ・ 構成員の子ども世代は地域外に就職するケースが多く、Uターン者はほとんど見られない中、法人内外を通じて、次期代表者候補は限られていた。また、構成員の定年後からの参画には体力面・作業適性の面で限界があり、若年層の参画が求められていた。

#### 2 問題解決に向けた取組

- ・ 集落内から企業に勤務していた野稻氏に対し、役員は1年以上にわたり継続的に働きかけた。野稻氏は当初、就農の意思を持っていなかったが、繰り返し話を聞く中で法人への参画を決意した。
- ・ 都市近郊の立地を活かし、農業に関心を持つ都市住民との交流事業を展開している。
  - ① 企業研修(地元食品加工企業)
  - ② ふれあい農業教室(広島市主催)
  - ③ よしやまファンクラブ(会員制)
  - ④ 学校給食向け野菜の生産 など

#### 3 取組の成果

- ・ 野稻氏の代表就任後、同級生の法人参画やUターンが見られるなど、法人全体の若返りが進んだ。併せて、役割分担の明確化や情報発信への意識向上が図られ、組織運営の活性化につながっている。
- ・ 交流事業を通じて、都市住民の農業や地域への関心が高まりつつある。これらの取組は米の直販拡大にも寄与しており、将来的な後継者候補の育成に向けた基盤づくりとして位置づけられる。

### 将来ビジョン

地域農業の維持・発展、耕作放棄地の解消を目指す中で代表理事(現50歳)の同級生が数年前から職員となり、現構成員の次の世代からも作業協力を得やすくなっている。

また、都市住民との交流により地元へのファンも増加しており、将来的に更なる雇用を検討し法人のモットーである、“助け合い、楽しく、生き生きとした活力ある地域づくり”を実現させたい。



農事組合法人よしやま  
代表理事 野稻 正至 氏

## 地域外人材の雇用に対する法人内での合意形成と、雇用に向けた経営改革を進めた事例



農事組合法人ファーム西田口  
(東広島市)

### 「概要」

設立年	平成20年
法人形態	全戸参加型
集積面積	31.0ha
栽培品目	水稻、麦、アスパラガス

### 取組のポイント

あんたのやりたいこと全部、うちの法人でやりんさい！

私が全力で応援する！

一緒に夢を実現しよう！

この人と一緒に農業がしたい



### 取組内容

#### 1 法人が直面した問題

- 令和3年度に柏尾氏が代表理事に就任した当時、法人は赤字経営となっており、経営の見直しが喫緊の課題であった。
- 構成員やその家族の中に法人活動に参加できる人材がほとんどおらず、また、雇用に伴う経費を負担する余裕がなかった。

#### 2 問題解決に向けた取組

- 代表理事は就任時に3年間で赤字脱却を宣言し、役員報酬と構成員への地代の見直しを進めた。
- 園芸品目の規模と販売方法の見直し、月次決算を正確に把握できる会計事務の見直し、中期計画の設定など、法人の経営改革を進めていった。
- 地域外人材の確保など重要な意思決定は、代表者の独断ではなく、事前に役員等と協議し、法人の主要人物の合意を得て進めた。
- 役員全員がアンテナを張り、日常的に情報収集を行い、地域内外の人材動向を継続的に把握した。

#### 3 取組の成果

- 法人の経営は黒字に転じており、地代や役員報酬を復活させた。
- 令和6年度、令和7年度と地域内外から雇用した2名を理事に登用し、経営者として育成している。
- 雇用の2名を穀物事業部門とアスパラガス部門の主要メンバーとして位置付け、現場の技術継承や生産管理を学べる環境としている。
- 代表者と新たに参画した2名を中心に、法人の次世代経営に向けた組織改革が動き出している。

### 将来ビジョン

“2030年東広島の真ん中で輝くアグリビジネスカンパニーを目指す！”

- 経営目標
  - ・売上1億円
  - ・経常利益30百万円
- 単位面積当たりの収益最大化
  - ・12,000円/10a
- すい〜とアスパラの全国展開
  - ・ワクワク楽しい会社づくりを目指す



農事組合法人ファーム西田口  
代表理事 柏尾 博明 氏

# 集落法人の構成員となった新規就農者が、自身の経営と両立して地域農業を支える事例

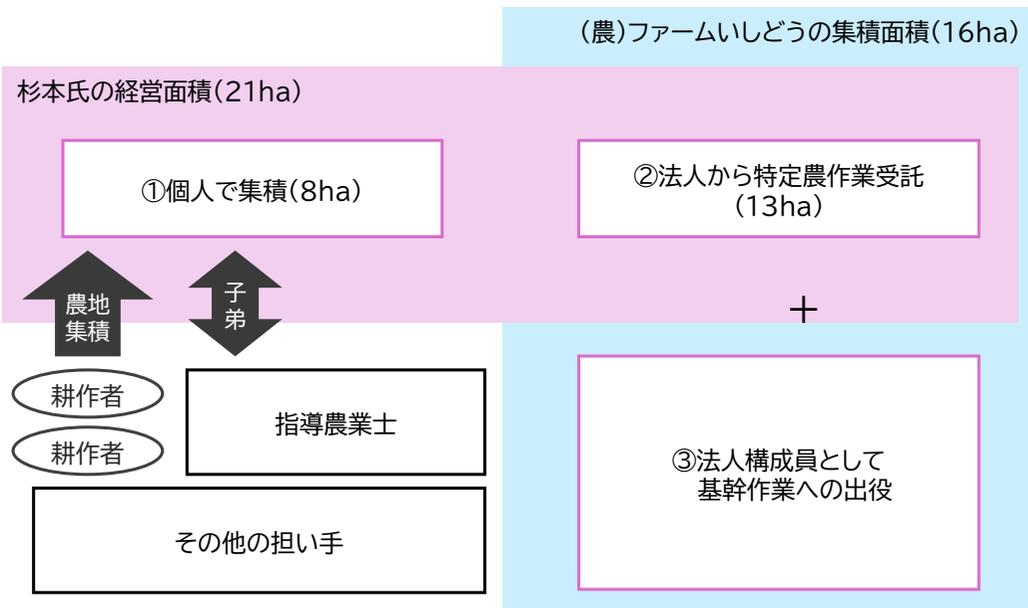


農事組合法人ファームいしどう  
ココカラファーム杉本貴宏 氏  
(滋賀県東近江市)

## 概要

地域の農地面積 52ha  
主要な生産品目 水稻、麦、大豆

## 取組の概要図



## 取組内容

### 1 法人が直面した問題

- 地域全体で農業の担い手が不足しており、地域内の耕作放棄地の増加が懸念されていた。

### 2 問題解決に向けた取組

- 地域の指導農業士が、就農募集のチラシを各戸に配布し、地域内の人材の掘り起こしを行い、杉本氏を発掘した。
- 杉本氏は指導農業士のもとで、1年間の研修を経て就農し、個人での農地集積、法人からの特定農作業受託と並行して、法人構成員として基幹作業に参加している。
- 就農から4年が経過し、地域の信頼を得ながら、個人で雇用を行い、地域内で請け負う農地の面積を少しずつ拡大している。

### 3 取組の成果

- 地域の農業を守る担い手が確保できた。水稻の新規就農でありながら、就農初年度から法人のオペレーターとして、実践を積み、収入を得ることで、自身の経営安定・発展につながった。
- 地域内の新規就農者育成の好事例として、若手人材の定着に向けた取組が広がりつつある。
- 経営規模の拡大に伴い、杉本氏は従業員の常時雇用を開始した。採用にあたっては、短期・単発アルバイトのマッチングサービスを、常時雇用を見据えた実践的な面接の場として活用し、人柄や姿勢を確認している。

## 将来ビジョン

- まずは安定した経営を目指す
  - 地域での信頼を得る
  - 経営規模の拡大
- 新規就農の成功事例として、後に続く就農者をサポートする
  - 情報を発信していく
- 次世代に繋いでいく農業を実践する
  - 安定した経営基盤を築くため株式会社化する
  - 教育を充実、仕組化し誰でも再現できるようにする
  - 最先端の技術を取り入れていく



新規就農者 杉本 貴宏 氏



CASE15

## 法人の労働力に見合った形に事業を見直し、 新たな担い手に園芸品目のバトンを渡した事例

農事組合法人安田まさくに  
農事組合法人にじいろファーム  
(世羅町)

《概要》

地域の農地面積 36ha  
主要な生産品目 水稻、ぶどう

### 取組の概要図

《取組前》

(農)安田まさくにの借り受け面積(36ha)

- ・構成員の高齢化と人員不足で、ブドウ部門の経営が難しくなってきた
- ・団地ごと借り受けられる人がいたら渡してもいいな
- ・地権者にも安心してもらえるような信頼できる担い手を探したい！

5～10年後の人員不足を  
見越して、“うまく縮んで”  
次へ引き継ぐ！

《取組後》

(農)安田まさくにの継続面積(34ha)

↓  
水稻等に経営資源を集中し  
経営の安定化・改善へ



(農)にじいろファームに集積(2ha)

↓  
就農に当たって  
まとまった農地の確保



### 取組内容

#### 1 法人が直面した問題

- ・ 5～6年前から、構成員の高齢化や人材不足が進行する中で、ぶどう部門の管理・作業体制の維持が困難となっていた。
- ・ 団地単位で新たな借り手が見つかる場合には譲渡することも視野に入れ、事業整理を検討していた。

#### 2 問題解決に向けた取組

- ・ 世羅町から、新たに農業法人の立ち上げを予定しているJA営農指導員2名の紹介を受け、面談を重ねた結果、ぶどう部門の譲渡を決定した。
- ・ 営農指導員である両名は以前から地域と関わりがあり、JAを退職して就農に挑戦する姿勢から、地域農業を担う強い覚悟が感じられたことが譲渡の決め手となった。

#### 3 取組の成果

- ・ 法人が新たな担い手にぶどう棚や機械の譲渡・貸与を行い、倉庫や選果施設等についても新たな担い手が活用できる環境を整備した。
- ・ 農地の貸借にあたっては、新たな担い手と地権者の協議に法人も同席し、円滑な仲介を進めた。
- ・ 法人での対応が困難となったぶどう農地及び事業を新たな担い手に引き継ぐことで、農地の荒廃防止と地域農業の継続につなげている。
- ・ 法人は土地利用型作物に経営資源を集中することが可能となり、経営の安定化・改善を図ることができた。

### 将来ビジョン

- 外部人材と機械化を取り込み、持続可能な作業体制を確立する法人
- 地域の農地・水・景観を守る“地域農地管理センター”として機能する法人  
→今から着手できる“3つのはじめの一步”

#### 1 組織体制の刷新

- ・ 役員世代交代、作業リーダーと経営リーダーの分離
- ・ 事務作業のデジタル化

#### 2 外部人材受け入れの仕組みづくり

- ・ 農業移住者への農地斡旋・地区外の若手農家との連携
- ・ 繁忙期の短期雇用制度を整備

#### 3 省力化機械の導入計画(草刈り・水管理・運搬)



農事組合法人安田まさくに  
代表理事組合長 田原 賢司 氏

受け継いだ農地の価値を大切に守りながら、持続可能な農業を実践していきたい。基本管理を徹底し、安全で安心できる高品質な作物を安定して生産することで、地域に信頼される存在を目指す。さらに新しい技術や販路にも挑戦し、農業の可能性を広げ、次世代へ誇れる農地と希望をつないでいく。



農事組合法人にじいろファーム  
代表理事 高田 利久 氏

## 地域に根付くNPO法人が、農業支援事業を展開し、農地の荒廃防止や地域の雇用創出に貢献している事例

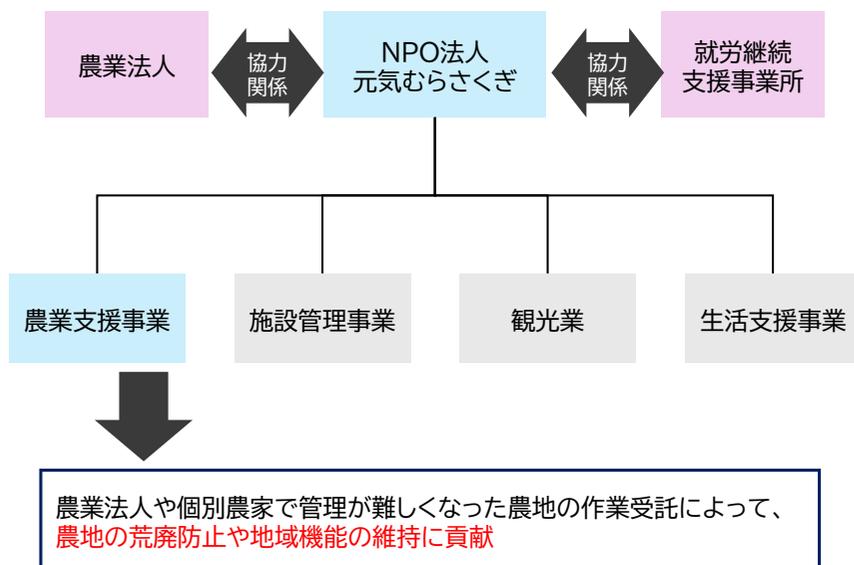


特定非営利活動法人元氣むらさくぎ  
(三次市)

### 「概要」

取組主体は、三次市作木町及びその周辺地域の観光・産業・農業の振興、子供の健全育成、高齢者福祉の増進を図り、地域力の向上と、夢と希望の持てる三次市の構築に寄与することを目的としたNPO法人である。

### 取組の概要図



### 取組内容

#### 1 地域が直面した問題

- ・ 作木地域は、人口減少と高齢化が進行し、地域内の農業や生活関連サービスを担う人材が不足していた。
- ・ 地域の農業法人は、作業者の確保や経営継続が困難な状況にあり、NPO法人に対し農業関連業務の委託が検討された。
- ・ 当NPO法人は、共同施設の指定管理事業や各種受託事業を併せ持つことで、冬季においても職員の従事作業を確保できる体制という強みを有している。

#### 2 問題解決に向けた取組

- ・ 地域の暮らしを支える主体として活動してきたNPO法人は、水稻の作業受託などの農業部門を地域全体を維持するための事業の一部として位置づけている。
- ・ 少人数で地域産業を維持するため、業務や作業内容を整理・分解し、高齢者や障がい者が関わられる仕事の創出につなげている。
- ・ 農業、観光、生活支援、福祉など複数の事業を組み合わせ、一人が複数の業務を担う多能工化を進めることで、年間を通じた作業の確保に繋げている。
- ・ NPO法人は、地元中学生の職場体験を受け入れ、就職希望の相談には理事長自らが直接話を聞くなど、地域内ネットワークを重視した手法で人材確保を進めている。

#### 3 取組の成果

- ・ 地域内の農業法人や個別農家が担えなくなった農作業を受託することで、農地の荒廃防止や地域機能の維持に貢献している。
- ・ 農業、観光、生活支援、福祉など複数の事業を組み合わせることで、年間を通じた作業の確保が可能となり、人口減少が進む中でも、地域の人々の働く場として、10代から70代まで約50人が従事する体制が構築された。

### 将来ビジョン

人口が減ることは、決して価値が減ることではない。地道な活動と挑戦が穏やかなこの地域で灯りを一つ、また一つと増やすことに繋がる。

限界集落を終わりゆく場所とするのではなく、世代を超え知恵を出し合う。そして未来の新しい生活スタイルへの実験を繰り返しながら衰退ではなく、いつも始まりの場所として考え活動していくことが大切である。



特定非営利活動法人元氣むらさくぎ  
理事長 三上 和伸 氏

## 集落法人と自治振興区が連携し、農業振興と移住促進を相互的に推進している事例

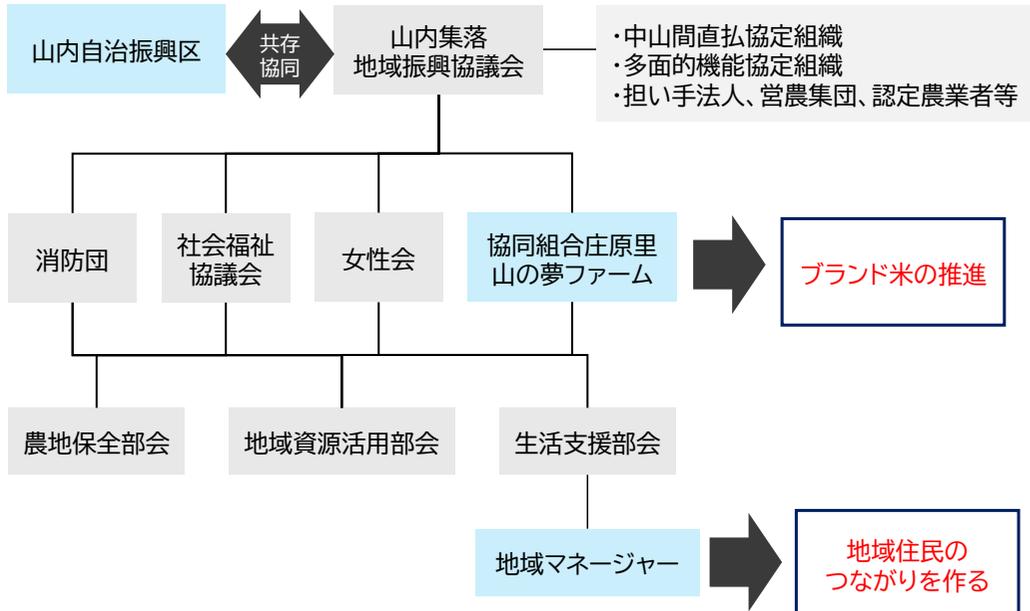


### 山内自治振興区 協同組合庄原里山の夢ファーム (庄原市)

#### 《概要》

取組主体は、「子どもから高齢者まで安全で安心して住めるまちづくり」を目標とし、地域産業(農業)の活性化、地域環境の整備、定住の促進等を実施している団体である。

#### 取組の概要図



#### 取組内容

##### 1 地域が直面した問題

- 山内地域は、人口減少と高齢化の進行により農業人口が減少し、地域農業の維持が困難となっていた。
- 空き家の増加により、集落機能や地域の活力の低下も課題であった。

##### 2 問題解決に向けた取組

- 山内自治振興区と地域の集落法人、個別農家を中心に、協同組合庄原里山の夢ファームを設立し、竹を活用した「竹チップ米」の共同開発に取り組んだ。
- 竹林整備で発生する廃材を資源として活用することで、里山保全と農業振興を両立させる循環型の取組を進めている。
- 地域マネージャーが首頭を取り、人口減少・空き家対策として地域住民の協力のもと空き家の片付けや清掃を行い、移住希望者が安心して住める環境づくりを進めた。
- 空き家の所有者と移住希望者を地域がつなぐことで、受け入れ体制の整備と定住促進を図るとともに、移住者が農業や地域活動に関わる基盤づくりを進めている。
- 担い手の高齢化に伴い困難になり始めた地域の農作業について、地域マネージャーを中心に県立広島大学の学生と協力する仕組みを構築し始めている。

##### 3 取組の成果

- 竹チップ米は各種米コンテストで高い評価を受け、地域を代表するブランド米として確立され、住民の誇りとなっている。
- 移住対策の取組により、28世帯・90人の移住者を受け入れる成果が生まれた。移住者の中には、竹チップ米の購入者や農業者として関わる者もあり、交流関係が形成されている。
- 農業、空き家対策、交流イベント等を通じて農業振興と移住促進が相互に効果を高める関係が築かれ、子どもから高齢者まで地域住民が関わる機会が増え、地域内の交流が活発化し、地域全体の活力向上につながっている。

#### 将来ビジョン

- 竹チップ米を活用した都市住民との農業交流を通じ、関係人口の創出を目指す。
- 地域の担い手不足を補う新たな人材の流入を促進する。  
(移住者・都市住民・県立広島大学学生等)



山内自治振興センター 事務局長  
庄原里山の夢ファーム 理事  
農事組合法人殿垣内 代表理事  
松田 一馬 氏

## IV 法人での人材対応を進めるためのテクニック

### 1 法人の現状を把握するために「法人の未来年表」を作成してみよう

#### 💡 取組のポイント

- ① 法人の経営管理や農作業に関わる人材(役員、従業員、構成員、家族等)を洗い出す。
- ② 年齢、役割、作業内容を整理し、今後10年程度の従事見込を年表形式で整理する。

≪作成例≫

区分	氏名	備考	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17
経営管理	A		70	71	72	73	74	75	76	77	78	79
	B		67	68	69	70	71	72	73	74	75	76
	C		65	66	67	68	69	70	71	72	73	74
	D		63	64	65	66	67	68	69	70	71	72
	人数		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	人数(75歳未満)		4	4	4	4	4	3	3	3	2	2
	平均年齢		66	67	68	69	70	71	72	73	74	75
オペレーター	E		70	71	72	73	74	75	76	77	78	79
	F		68	69	70	71	72	73	74	75	76	77
	G		67	68	69	70	71	72	73	74	75	76
	D		63	64	65	66	67	68	69	70	71	72
	H		50	51	52	53	54	55	56	57	58	59
	I						50	51	52	53	54	55
	人数		5	5	5	5	6	6	6	6	6	6
	人数(75歳未満)		5	5	5	5	6	5	5	4	3	3
	平均年齢		64	65	66	67	65	66	67	68	69	70
一般作業	J		75	76	77	78	79	80	81	82	83	84
	K		73	74	75	76	77	78	79	80	81	82
	L		71	72	73	74	75	76	77	78	79	80
	M		67	68	69	70	71	72	73	74	75	76
	C		65	66	67	68	69	70	71	72	73	74
	N		60	61	62	63	64	65	66	67	68	69
	人数		6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
	人数(75歳未満)		5	5	4	4	3	3	3	3	2	2
	平均年齢		69	70	71	72	73	74	75	76	77	78

※法人の未来年表の様式は広島県HPに掲載しています。  
ダウンロードして活用してください。

#### 提案者からのアドバイス

どうしても目の前の営農が最優先になってしまいがちですが、誰もが毎年必ず一つずつ歳を重ねていきます。

法人を構成するメンバーの年齢構成・推移を可視化することで、現状及び近い将来の姿を再確認しながら皆で将来の方向性を考え・共有し、早めの第一歩を踏み出すきっかけづくりに活用いただければと思います。

## 2 法人の魅力を発信するために法人PR資料を作成しよう

#### 💡 取組のポイント

就職希望者が知りたい情報を的確に捉え、落とし込んだ法人PR資料を作成  
→就農・就職説明会等において、効果的かつ魅力的な法人PRが可能となる。

≪作成時に抑えるべきポイント≫

就職希望者に“選ばれる法人”となるために、何をどう伝えるか

- 1 法人の思いと農業への向き合い方(理念、指針、事業概要など)
- 2 法人で働く人の気持ちや日常の様子
- 3 一歩ずつ成長できるサポート環境
- 4 ここで働くことで描ける、**ワクワクする**ような未来のイメージ

#### 夢と笑顔を届ける

広島県産の地元食材として、お客様に  
定着し喜んでもらえるような農作物を  
届ける

- ・安心・安全なもの
- ・美味しいと言ってもらえるもの
- ・こんな作物を作ってみたいと思えるもの
- ・消費者へ笑顔を伝播させたい

－ 3 K から + 3 K へ

★－3K (汚い・きつい・危険)  
☆+3K (カッコいい・稼げる・感動する)

- ・人力作業はゼロにできないが話し合い、協力し合うことで危険回避しキツさ分散。
- ・スマート農業で省力化と収量アップへ
- ・それによる収入の上昇。黒字経営。
- ・カッコよく、さらなる効率化機械の導入
- ・会社ロゴ、制服、グッズの製作  
→カッコいいと思えるものの追求。

#### 実践者の声

- ・PRすることは企業を知ってもらえる上で必要と感じています。
- ・自社の農産物を消費者の手に取ってもらえるようなイメージで認知してもらえないと、何も知ってもらえないと思っております。
- ・知ってもらえるために、周りと差別化できる自社の強み弱みを研究しております。
- ・企業を持続可能な形にしていくために『伝承・改良・発展』が必要。
- ・PRは硬すぎると敬遠され柔らかすぎると頼りないため、中間を探りながら進めています。



株式会社ハラダファーム本多  
代表取締役社長 本多正樹 氏

### 3 法人へ安心して就職してもらうために雇用の規程を整理しよう

#### 取組のポイント

- ・ 新規雇用に向けて、就業形態や勤務環境、給与体系等を見直し
- ・ 新たな人事労務諸規程類を策定  
→地域外の人材でも安心して就職できる環境や体制づくりにつながる

《作成した規程類》

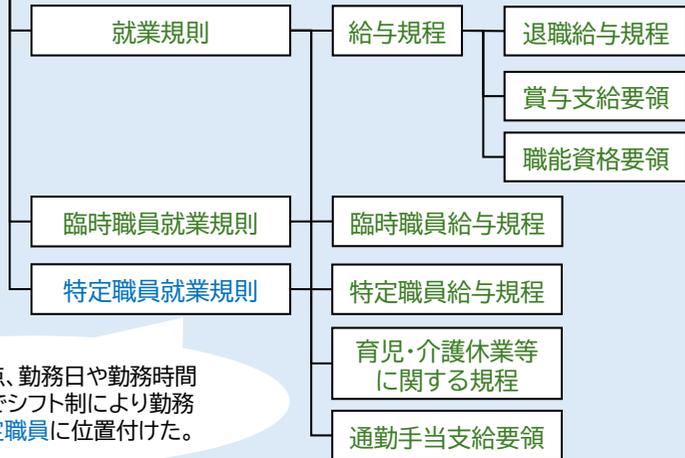
農事組合法人で一般的に定めている諸規程類(例)



黒色:見直し前から運用  
青色:一部変更  
緑色:新規設定

雇用する際に必要となる一般的な諸規程類(例)

■留意事項  
確定給与(法人事業に従事する構成員に対し給料や賞与その他これらの性質を有する給与)を支給する農事組合法人は法人税法上、協同組合等とは認められず普通法人として扱われる。ただし、組合の役員または事務に従事する構成員への確定給与の支給は除外されている。



雇用契約時点、勤務日や勤務時間等が未確定でシフト制により勤務する者を**特定職員**に位置付けた。

《作成後の取組》

令和5～7年度にかけて、近隣で野菜の有機農業を实践する担い手に、アルバイトとして法人の作業に参加してもらっていたが、今回の諸規程類整理の後、**令和8年度から正職員として法人に迎えた。**

新たに迎えた人材に、育苗ライスセンター部門の作業計画の作成を任せており、単純な作業者としてではなく、**将来の経営者としての育成を始めている。**

#### 実践者の声



農事組合法人 清流の郷 泉 代表理事 正直己 氏

日本の農業は、深刻な担い手不足と高齢化に伴う耕作放棄地の増加が最大の課題です。当法人においてもこの波が着実に押し寄せていることから、次世代の経営幹部候補の育成を目的に、常時雇用職員の採用を決断いたしました。

農業特有の繁閑差による通年雇用の難しさや、他産業と比較した給与水準の改善といった課題はあります。しかし、就業規則等の整備は、法的義務の履行および組織運営の安定化の両面で重要です。そのため、約1年をかけて広島県農業経営課および社会保険労務士の支援を受け、環境を整えることができました。

### V 連絡・相談先

○広島県関係機関

担当部署		連絡先電話番号
農林水産局	農業経営課	082-513-3551 直通
	農林水産事務所等	
	西部農林水産事務所	082-228-2111 代表
	西部農林水産事務所 呉農林事業所	0823-22-5400 代表
	西部農林水産事務所 東広島農林事業所	082-422-6911 代表
	東部農林水産事務所	084-921-1311 代表
	東部農林水産事務所 尾道農林事業所	0848-25-2011 代表
	北部農林水産事務所	0824-72-2015 代表
農業技術指導所	西部農業技術指導所	082-420-9661 代表
	東部農業技術指導所	084-921-1311 代表
	北部農業技術指導所	0824-63-5181 代表

○広島県集落法人連絡協議会事務局

支部名	連絡先電話番号	事務局
広島県集落法人連絡協議会	082-275-4611	NPO法人がんばる農家のパートナー
JA広島市集落法人連絡協議会	082-870-5893	JA広島市営農経済部営農振興課
JAひろしま広島北部地域集落法人連絡協議会	0826-54-0814	JAひろしま広島北部地域営農経済センター
東広島市集落法人連絡協議会	082-420-0939	東広島市産業部農林水産課
大和地域集落法人連絡協議会	0847-33-0222	三原市大和支所
さわやか高原集落法人連絡協議会	0848-63-3438	JAひろしま三原地域営農経済センター
世羅町集落法人経営者協議会	0847-22-5304	世羅町担い手育成協議会(世羅町産業振興課)
福山地域集落法人連絡協議会	084-928-1177 0847-44-9158 0847-89-3337	福山市経済環境局農業振興課 府中市農林課 神石高原町産業課
JAひろしま三次地域集落法人グループ	0824-66-3852	JAひろしま三次地域営農経済センター
庄原地域集落法人連絡協議会	0824-63-5181	広島県北部農業技術指導所

### 大阪経済大学情報社会学部 山本公平 教授

設立期から広島県の集落法人支援に携わり、集落法人の持続的経営につながる取組について、西日本を中心に全国各地で調査・分析を行ってきた。現場に根ざした支援経験と研究成果を踏まえ、集落法人経営が直面する課題に対して多角的な視点から提言を行っている。



広島県では、担い手への農地集積の促進と、次世代につなぐ農地の維持・管理を進めるため、集落法人の設立や規模拡大を一貫して推進してきた。平成27年度から令和2年度までを計画期間とする「2020広島県農林水産業チャレンジプラン」においても、集落法人は重点的施策として位置づけられ、その考え方は現在に至るまで引き継がれている。

しかし、中山間地域を中心に人口減少や高齢化の進行が進み、集落法人を取り巻く経営環境は厳しさを増しており、法人の経営継続が容易ではない状況も少なくない。

こうした課題を踏まえ、広島県農業経営課(旧就農支援課)と広島県集落法人連絡協議会が共催する形で、令和5年度から令和7年度にかけて「広島県集落法人事例研修会」を開催するにあたり、3カ年を通じた共通テーマを検討した。経営学では、「人・物・カネ・情報」を企業を運営するために必要な経営資源として捉えるが、集落法人の置かれた状況を踏まえ、本研修会では特に人的資源に着目し、経営存続に向けた可能性を探ることとした。

県内約280の集落法人は、その規模や経営状況、地域条件が多様であり、画一的な解決策を示すことは難しい。そこで本研修会では、法人の経営状況に応じた経営存続の形として、「雇用による体制強化」「近隣の担い手との連携」「地域ぐるみで農業に取り組む」という三つの方向性を提示し、具体的な事例として紹介してきた。

本事例集に収録した7つの事例には、それぞれの法人や地域が直面した課題を整理したうえで、対応策の検討から体制づくりに至るまでの過程が具体的に示されている。これらはいずれも特別な条件の下で実現したものではなく、現状の問題点を明らかにし、先行事例を参考にしながら対応策について何度も話し合いを重ねる中で形づくられてきた取組である。こうしたプロセスは、事例集冒頭で示した「課題の把握—対応策の検討—実践—見直し」というサイクルに沿ったものであり、集落法人の皆様には、これら7つの事例を自法人の状況に照らし合わせながら、今後の経営や人材確保に向けた取組に活用していただきたい。

最後に、本研修会を共に進めてきた広島県農業経営課ならびに広島県集落法人連絡協議会の関係者の皆様、そして調査・事例提供にご協力いただいた集落法人の方々に、心より感謝申し上げます。

## 集落法人の多様な人材活躍事例集

令和8年3月 発行

編集・発行 広島県農林水産局農業経営課

〒730-8511 広島県広島市中区基町10-52

TEL 082-513-3551