

地域農業を担う“集落営農法人の未来！”

JAグループ山口では、農家組合員の減少や高齢化などにより、農業生産基盤の弱体化が進む中、平成16年より集落営農の組織化を進め、約300の集落営農法人(うち連合体13・参加法人85)が設立されている。

しかし、多くの法人が設立から10年が経過し、リタイヤなど役員を含めた世代交代が出来ていない実態もある。法人の解散事例もあり、本年度行った法人アンケート調査では2割の法人が経営縮小又は解散を選択する状況にもある。

このような中、JAグループ山口は、事業承継対策に取り組むこととし、令和3年度にJA山口県とJA山口中央会(各連連携)との共通機構“担い手総合対策室”を設置し対応を強化している。

具体的には、事業承継対策を進めるために、JA山口中央会が「事業承継計画策定支援事業」を制定し、認定された事業承継計画について助成するものであるが、集落営農法人の従業員からの役員登用など世代交代に向けた取組につながっている。

しかし、ある20代の役員候補者(従業員)に、現状の不安を聞いたところ「農地の利用権設定が不安」という言葉が印象的であった。

地元縁もゆかりもない私が役員になって、本当に地域の合意形成が得られるのか？また地権者も世代交代する中で継続して利用権を設定してくれるのか？という“将来を見据えた不安の言葉”であった。

JAグループ山口では、次世代総点検運動を通じ、農業生産基盤を維持・強化するため、守るべき農地・産地を特定し、次世代組合員を確保すると共に、担い手不在地域へのJA支援策を講じることとしている。

支援策の一つにJAによる農業経営(組合員の合意が必要)もあるが、再生産可能な優良農地の確保が必須という農地の問題が生じる。また、農業法人の再編なども一定程度は進むと予測されるが、単純な組織合併でなくM&Aに近いような方法で経営統合・効率化することも望まれる。

併せて、JAによる農業経営法人の再編も実施するための条件が今後重要となり、条件整備をして行くこととなるであろうが、その条件を満たせるよう組合員が今一度、自身の経営を見直し、改革・改善など積極的に実践する必要もあるのではなかろうか。

第三者への経営移譲は、「経営と所有(農地確保)が一体でなければならず、農地の売買による流動化」も視野にいれなければならない。

JAグループ山口の特徴的な取組として、上記の対策以外に事業承継の実践に際し、出し手の保有する資産が受け手に渡る場合に改修費等の一定金額を助成する「リノベーション・マッチング推薦事業」や「担い手の労働力確保・補充」のため、令和2年7月末より農業専門求人サイト“アグポン”を開設し、1年間で135名の雇用契約が成立するなど成果が見える。

また、アルバイト雇用から新規就農につながったケースもあるが、リタイヤする農家数と比べ、就農者数は圧倒的に少なく、農業生産・経営基盤を維持するためには、ひと・もの・土地など経営資源のフル活用(集中化)などを行うことが大切ではなかろうか。

そして、何より重要なのは「持続可能な農業経営」ではないか。手形決済資金の回収を行っていた若い頃に、資金繰り表の大切さを実感した経験をもとに、経営の基本は“必要な時にお金の手元にあるかどうか”だと思っている。その上で、“雨が降ったら傘がさせる”状態であれば「ゴーイングコンサーン」は可能である。

こうしたことを営農・経営指導の原点として、法人経営状況のモニタリング・ヒヤリングを行いJAが提案する「出向く体制・総合力発揮の仕組」が可能ではないかと考えているが、ここでは“情報収集・提案力”を問われることになる。

一例として、集落営農法人連携協議会とJAの役員との意見交換会で、新たなビジネスモデルの提案として“地域農業は集落営農法人が核となって守る”をテーマに、集落営農法人と地域農家の合意形成のもと「水稻農薬・肥料の集約」を行い予約から配付まで法人に受けて頂き、物流費・人件費等の抑制から8%のコスト削減が可能になった。

今後の課題として仕組の精緻化や一層のコスト低減・法人への還元・県下全域への拡大等々あるが、今こそ協同組合の原点(存在価値)のもと、准組合員の農業への関わり方や職員の組合員化・組合員の職員化といった視点で、組合員と職員が一体的な取組を可能とする結集軸をもって抜本的な対策(新たなビジネスモデルなど)を講じることが、“地域農業・集落営農法人の未来に必要不可欠”ではないだろうか。

(山口県農業協同組合 代表理事組合長 金子光夫・かねこ みつお)