

**平成 28 年度肉用牛経営安定対策補完事業  
(肉用牛生産基盤強化等対策事業)  
多様な担い手育成支援事業**

**就農・就業促進事例報告書**

**平成 29 年 3 月**

**公益社団法人 中央畜産会**



## はじめに

我が国の肉用牛生産は、中山間地域の基幹的な農業部門として、地域経済の活性化に重要な役割を果たしています。しかし、我が国の肉用牛農家は、高齢化や担い手の不足等から離農が進み、肉用牛の飼養頭数も減少するなど生産基盤が弱体化しています。

このため、肉用牛農家の生産意欲を喚起・増進し、肉用牛生産基盤を維持・強化するとともに、地域の活性化を図るために、地域の担い手となる後継者や新規就農者などの確保の取り組みが進められています。また、新たに農業を始めようとする意欲ある青年が、農業以外から畜産業へと参入し、新規就農している事例も増えています。

しかしながら、畜産経営はもとより地域において、受け入れ体制が整っていない状況も散見されます。

そこで、地域における多様な担い手確保に向けた特徴的な取り組みを調査し、中核的担い手の育成のための問題の解決や育成方法の検討に資するため、本冊子を作成することと致しました。

多様な担い手確保に向けた体制構築の一助としていただければ幸いです。

平成 29 年 3 月

公益社団法人中央畜産会



# 目次

I	就農・就業促進事例の概要	1
II	山口県的事例	5
III	鳥取県伯耆町的事例	27
IV	大分県竹田市（久住地域）的事例	45





# I 就農・就業促進事例の概要





## I 就農・就業促進事例の概要

	山口県	鳥取県	大分県
	やまぐち就農支援塾	鳥取県伯耆町	久住地域肉用牛ヘルパー組合
事例の特徴	やまぐち就農支援塾（山口農林総合技術センター担い手支援部）が行う社会人研修の取組事例	獣医師兼農家であるキーパーソンによる新規就農者確保の取組事例	定休型ヘルパー組合でのヘルパー活動を通じた研修により、新規就農を促進する事例
事例の概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新規就農者及び就業者の募集から定着までの一体的な担い手確保体制づくりと連動し、産地振興や集落営農法人等の経営安定・発展づくりを担う新たな人材の育成を行っている。</li> <li>・研修コースは様々で、基礎知識を身に付ける短期のもの、土日を利用して1年間行うもの、農業大学校や農家でフルタイムで研修を行うもの等がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・牛に魅せられた自分の経験や価値観をより多くの方に知ってもらいたいという信念を持っており、その結果として担い手確保の一躍を担っている。</li> <li>・キーパーソンによる直接及び間接的な支援のもと、行政、JA等が就農及び就農後の支援を行っている。</li> <li>・キーパーソン及び地域の新規参入した先輩などによる実践研修が中心であり、経営に関する研修は就農後に地域農業者と一緒に実施（簿記講座など）している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域おこし協力隊の制度を活用し、「久住地域肉用牛ヘルパー組合」のヘルパー要員として全国より募集。</li> <li>・ヘルパー就業を通して飼養管理技術を取得する。</li> <li>・様々な農家で学ぶことができるので、様々な飼養管理の工夫やノウハウを身に付けることができる。</li> </ul>





## Ⅱ 山口県の事例





## 山口県

### 地域の課題

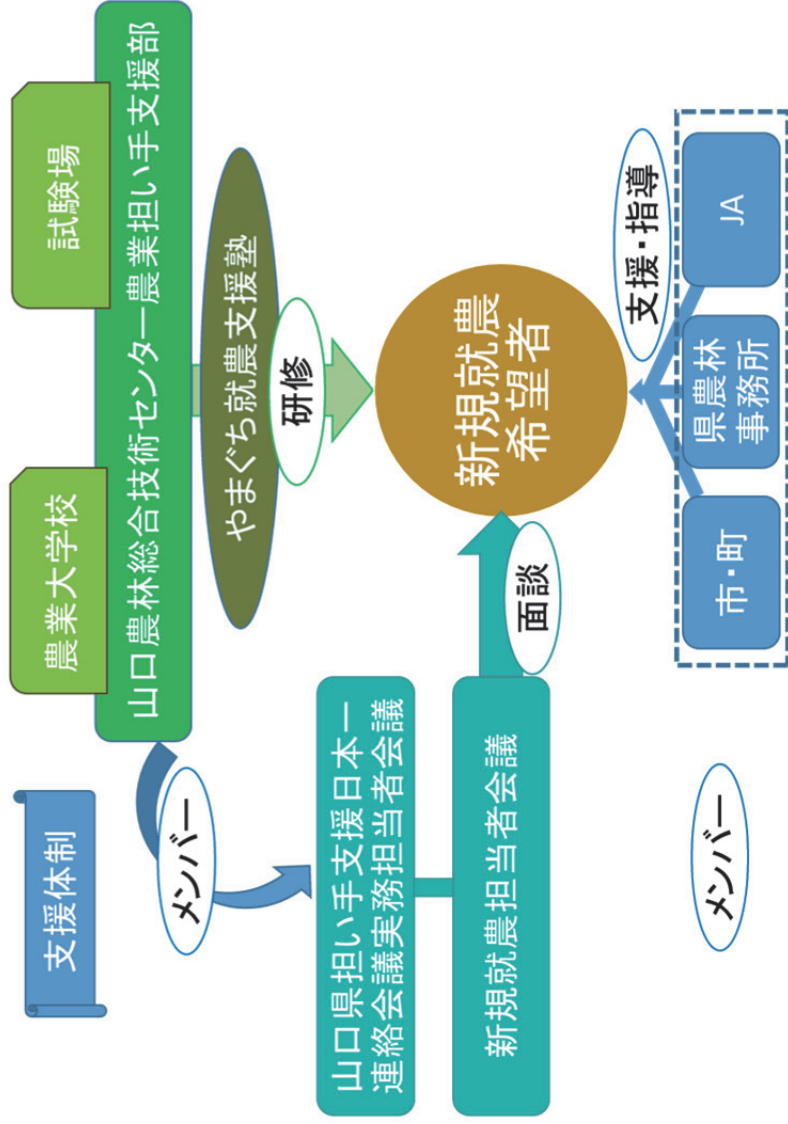
- ・農家の高齢化に伴う労働力不足等から、中山間地域を中心に耕作を放棄した遊休農林地が増加している。
- ・中山間地域であることから当初から専業経営を可能とする生産基盤の確保には課題が多い。

### 取組概要

・山口県農業大学校、農業試験場、畜産試験場、林業試験場を統合し、山口農林総合技術センターを設立。農業担い手支援部で総合的な担い手対策の拠点を構築し、指導と育成の強化を図っている。

・新規就農を希望する人は、やまぐち就農支援塾の豊富な研修メニューから、自分に合った研修を選択し受講。

・新規就農希望者が就農先を検討する場合、希望する市町の担当者、農林事務所と年4回面談を行うなど、きめ細かいフォロー体制を構築。



## 1 事例について

やまぐち就農支援塾（山口県農林総合技術センター農業担い手支援部<sup>※</sup>）が行う社会人研修の取組事例である。

※山口県農林総合技術センター：平成19年度に、山口県立農業大学校、農業試験場、畜産試験場、林業試験場の4組織を統合させて「農林総合技術センター」を設立。「農業担い手支援部」で総合的な担い手対策の拠点を構築し、指導と育成の強化を図っている。

## 2 事例内容

### 1) 県内の農業概要

山口県の特徴として、県土の約7割を「中山間地域」が占めており、集落営農法人を核とした農業・畜産経営が行われている。

中山間地域で安定した農業・畜産経営を確立するためのキーワードは以下のとおりである。

- ・農業（稲作）、林業等の地域資源を総合的に活用した循環型畜産の確立
- ・牛本来の能力を引き出し、人件費のかからない効率の良い土地利用により、中山間地域の環境保全と安定した畜産経営の確立
- ・農業・畜産業・林業・土木建築業・6次産業等のマルチな才能を有する経営者の育成とマルチな畜産経営の確立
- ・「集落営農法人」構成員の高齢化による構成員（農家）の再編成と、複数の「集落営農法人」とJAによる地域の「法人連合体」の設立による新規就農経営の確立

### 2) 県内の担い手対策の状況について

- ・「農林水産業担い手支援」日本一の実現に向けた「担い手支援日本一総合対策事業」の取組みを行っている。

### 3) 取組概要

#### (1) 研修の概要

○肉用牛の入門講座

#### ①立ち上げについて（取組みの経緯など）

家畜保健衛生所の職員が一般の方々を対象に取り組んでいた、畜産とはどういうものかを理解してもらうための牧場勉強会をヒントに、山口県畜産振興課（以下、「県畜産振興課」）が山口県畜産振興協会（以下、「畜産振興協会」）と就農希望者への基礎的な研修の開催を協議した。主な対象者は定年する人とし、週末に繁殖牛を飼うための講義や実習を実施す

るための事業メニューを組み、平成 16 年度から県で予算化し、畜産振興協会へ委託して開始した。平成 25 年度から新規就農者育成のための「やまぐち就農支援塾 作目基礎研修」の肉用牛コースとして、県畜産振興課・畜産振興協会も連携して実施している。

公募方式による募集に対し、毎年 10 名前後が参加し、平成 27 年度までの 12 年間で 120 名が受講、実際に肉用牛繁殖経営を取り込んで就農を開始した受講生は 17 名であった。

## ②現在の状況

- ・平成 28 年度は 15 回の講座カリキュラムを予定している。内訳は、農業担い手支援部での肉用牛講義・実習が 6 回、他のコースとの共通講義・実習が 5 回、子牛市場視察 1 回、農林総合技術センター畜産技術部での講義・実習 1 回、牧場視察 2 回となっている。
- ・農業担い手支援部では肉用牛の基礎、飼養管理方法、繁殖生理、飼料作物栽培と調製、放牧実習の他、畜産物加工体験を実施。共通講義では、農業機械の基礎・メンテナンス、堆肥づくり、就農者の事例発表などが組まれている。
- ・牧場視察では、午前実習・午後説明及び意見交換を行うもの（1 牧場）、視察のみ（2 牧場）を行うものをそれぞれ 1 日ずつ行っている。

## (肉用牛入門講座のポイント)

- ・定年帰農希望者を主なターゲットに、放牧で牛を飼いながら遊休化する農地の維持管理を行ってもらうことを目的にスタート。
- ・定職に就いている社会人が受講できるよう、講座を日曜、祝日などの休日に開講設定。
- ・農業担い手支援部、県畜産振興課、畜産振興協会職員が講師や相談にあたる。
- ・受講生募集にあたっては、畜産振興協会が作成したチラシを県畜産振興課が各関係機関、市町に配布する他、ホームページへの掲載や集落営農法人等へのダイレクトメールの送付を実施している。
- ・毎回の講義・実習が進む過程で、受講生の就農意欲を確認し、実際の就農可能性が高い受講生がいる場合は、閉講式後の昼食座談会に、就農可能地域の県農林事務所畜産部職員も同席してもらい、肉用牛飼養開始の次のステップへ橋渡しをする。

## ○やまぐち就農支援塾

### ①概要

新規就業者の募集から定着までの一体的な担い手確保体制づくりを連動させ、産地振興や集落営農法人等の経営安定・発展づくりを担う新たな人材の育成を図っている。

### ②現在の状況

- ・主な研修コースは、以下のとおり。

短期入門研修（平日に5日間、9、11、3月の年3回開催）

作目基礎研修（休日を利用し、年間12～17回程度開催。肉用牛の入門講座は本研修の畜産コース）

担い手養成研修（2年間のフルタイム研修で、1年目が県立農業大学校での研修、2年目が現地研修）

- ・畜産コースの受講生は、作目基礎研修が27年度6名（うち1名が28年度農家研修中）、28年度8名。担い手養成研修が27年度1名（1年間研修後、県内法人経営へ就業）、28年度2名。

## (2) 新規就農促進に向けた関係機関とその役割

### ○山口県担い手支援日本一連絡会議実務担当者会議（月1回）

メンバー：山口県農業振興課（事務局）、山口県農林水産政策課、山口県畜産振興課、農林総合技術センター担い手支援部、（公財）やまぐち農林振興公社、（一社）山口県農業会議、JA中央会、全農山口県本部

#### <内容>

- ・取組に係る意見交換、進捗状況の報告等

### ○新規就農担当者会議（4回/年）

各市町や関係団体（公庫、信連、JA等）担当者を参集した会議

#### <内容>

- ・県、市町の支援制度の情報交換
- ・県及び支庁ごとの新規就農者数の目標設定と進捗管理
- ・公庫や信連の制度の説明
- ・会議終了後、農業大学校の2年生や担い手養成研修生の就農に係る面談を実施



#### 4) 就農支援制度について

- ・ 青年就農給付金（国の支援制度）
- ・ 県独自制度

##### ①研修生支援

45歳以上65歳未満の新規就農就業者向け研修を行う者に対し、150万円/年の給付金を最長2年間給付。

##### ②定着支援給付金

国の農の雇用事業（就業者を受け入れる法人への支援・最長2年間）を活用する者に対し、3年から5年目までの間、県と市が給付金を給付。（3年目90万円、4年目60万円、5年目30万円）

##### ③新規就農者受け入れ体制整備事業

法人が、新たに新規就業者を雇用又は構成員として受け入れるのに必要な、機械・施設等の整備を支援するとともに、新規就業者用住宅の改修等を支援

#### 5) 受入れの判断基準や考え方

##### ①やまぐち就農支援塾

作目基礎研修：作目基礎研修申込書の審査

担い手養成研修：募集説明会への参加、担い手養成研修申込書の審査、面接選考

##### ②担い手養成研修生の就業就農に向けたマッチング

###### ○新規就業

就業を希望する法人での研修によるマッチング

###### ○新規就農

市町の担当者、県農林事務所と面談を行い、希望する作目と地域の状況（産地、農地等）のマッチングを行う。

#### 6) 新規就農促進に向けた市町村の取り組み事例（長門市の事例）

##### (1) 担い手確保状況の概要

- ・ 新規就農者数

平成21年から38名が新たに就農

うち畜産は肉用牛8名、鶏が5名

うち農大卒業後就農・就業3名

担い手養成研修から現地研修 1 名  
担い手養成研修から就農予定場所での独自研修 2 名  
（うち 1 名は 2 月までに就農予定）  
肉用牛入門講座から研修せず就農（親元含む） 2 名

## （2）関係機関とその役割

### ①担い手の担当者の配置

市：各地区一人ずつ（支所ごとに）担い手担当者  
畜産業の就農を希望する者の場合は、県農林事務所畜産部の担当者  
者に支援要請

### ②支援センター会議（月 1 回）

メンバー：市（市内 4 地区の担当者）、県農林事務所、JA

<内容>

・就農希望者が就農に至るまでの調整の他、法人や認定農業者等地域の担い手の状況を共有する。

### ③その他

・空き牛舎の情報収集

空き牛舎の情報整理（H25 から現在までに 116 件の廃業があり、調査の結果使用可能なものは 10 件程度）

本人との面談時に希望を確認しながら必要に応じて情報提供している。

初期投資を抑えるため、空き牛舎の活用を勧めている。

空き牛舎を借りる、もしくは買う際の仲介は市が行う。

市は、最初の条件設定について調整するが、契約にあたっては当事人同士で話し合う。

・農地の情報収集

農地の確保は、農地中間管理機構の情報を活用する他、地区の生産組合の紹介も活用している。

・青年等就農計画の作成支援

就農希望者自らが作成することが基本であるが、県農林事務所の協力を得て作成の支援をしている。

## （3）就農支援制度について

・市費単独の補助事業

新規就農者を対象とした妊娠牛の導入助成事業（市 2/3 助成）により、早期の経営安定と定着を図っている。

#### (4) 就農後のスキルアップに関する取り組み

- ・定期的なフォローアップ

市と県農林事務所が、定期的な巡回時に経営状況の確認をする。(課題がある経営には毎日訪問するなど、状況によって頻度を変える)

研修中は月に一回巡回を行う。

- ・経営検討会の開催

市、県農林事務所が中心となり、該当農家や共済、JA が参加して、計画に対する経営の状況を確認する他、必要に応じて計画の見直しを行う。

### 7) 集落営農法人の再編成

#### (1) 集落営農法人の課題

山口県の特徴として、県土の約7割を「中山間地域」が占めており、集落営農法人を核とした農業・畜産経営が行われている。

近年、農家の高齢化に伴う労働力不足等から、中山間地域を中心に耕作を放棄した遊休農林地が増加しており、地域振興をはかる上で大きな行政課題となっている。

また、「集落営農法人」構成員の高齢化により、比較的若い農家層(50代)への作業負担が増えており、法人活動さえも硬直化して新規就農者等の受入も難しい状況にある。

中山間地域の一層の活性化を図るためには、生産基盤整備と生活環境基盤整備を一体的に実施し、収益性の高い農業の実現と集落機能の再編・強化が急務となっている。

そのためには、多面的な機能を持つ「棚田地域」の保全整備を進める必要がある。

#### <集落営農法人の課題(まとめ)>

- ①農家の高齢化と若年層の不足による法人運営の硬直化と、特定農家への作業負担の増加による遊休農林地の増加と地域自然環境の悪化
- ②高齢者の保有する農地の硬直化(高齢者が農地を手放さない)による、新規就農者への農地流動化の阻害

#### (2) 課題への対応策

山口県の農業集落は、中山間地域に多く位置し、小規模・零細な土地条件下に置かれている。農業労働力の高齢化も進んでおり、戦後一貫して農業を支えてきた昭和一桁世代が、第一線を退く時期を迎えるなど、大きな転換期にさしかかっている。また、米価の低迷が続く中、生産性の向上や

コストの低減による持続可能な農業構造の確立が課題となっている。

こうした中、山口県では、これまでも「集落の農地は集落で守る」ことを基本に、集落営農組織の育成を促進してきた。

一方で、不在地主の増加等、厳しさを増す本県の農業・農村の実態を踏まえると、農地を預かり効率的な経営ができる体制をつくるため、法人化の重要性は、今後ますます高まるものと考えられる。

これらのことから、山口県では、以下に定義する「集落営農法人」の育成を最重要課題として取り組んでいる。

県内では、近年、多くの集落営農法人が設立されており、平成 26 年 4 月 1 日現在、205 法人となっている。

山口県地域農業戦略推進協議会は、各地域農業再生協議会と連携しながら、集落営農法人の設立や、設立後の法人経営の多角化などを支援している。

#### 【集落営農法人（山口県の定義）】

1 集落～数集落を範囲として、関係農家の多くが参加し（「集落ぐるみ」）、度重なる話し合い活動により、農地の利用調整や、農業経営の効率化を行うために設立された農業生産法人であり、以下の組織を指す。

○農業経営基盤強化法(昭和 55 年法律第 65 号)第 23 条第 4 項に規定される特定農業法人(過去に該当したものを含む)、

又は、

○話し合い活動により集落内の相当面積の集積を決定し当該集落の相当数の農家が参加して設立された農業生産法人



中山間地域ではこのような棚田が広がっている。これは山口県防府市の棚田である。

## 8) 中山間地域における新規就農者・就業者の営農スタイル

山口県では、集落営農法人が飼養する牛の分娩時や子牛の管理を畜産農家に委託する「山口型放牧地域管理システム」の支援や、水田等を活用した飼料作物生産、山口型放牧の取り組み強化による自給飼料生産の拡大、集落営農法人等への放牧を取り入れた肉用牛部門の導入と収益性の向上を図るため、「山口型低コスト畜産経営推進事業」を推進している。

特に、中山間地域の畜産業では、規模拡大のための農地や施設地面積の確保が難しく、粗飼料の確保とふん尿処理の面からも不利な環境である。更に、労働力の確保も難しく、専業経営化のための頭数規模の確保は難しい状況にある。

そのため、山口型放牧による低コスト・労働力の省力化、稲作・畑作との複合経営や6次産業化による経営安定や、兼業化による多様な畜産経営のスタイルが求められる。

### (1) 低コスト化のための山口型放牧の導入

平成元年に全国に先駆けて、耕作放棄地を利用した画期的な放牧を開始し、畜舎周辺の棚田などで固定式の施設を用いて行う放牧は、「水田放牧」と呼ばれている。

また、平成元年に、油谷町で始めた水田放牧を一貫して推進し、これまでに蓄えた放牧技術を踏まえて、平成13年からは耕作放棄地を利用した移動放牧という新たな形の放牧に発展しているのが「山口型放牧」である。

この山口型放牧は、肉用牛経営の省力化、低コスト化、耕作放棄地の解消、更には、農村の景観や農村文化の保全などへの貢献が高く評価され、県内に広く普及拡大しており、全国的にも注目されている。

### 【山口型放牧の導入効果】

山口型放牧の基本理念は、自然に手を入れることを最小限に留め、中山間地域の地形を最大限に活用し環境保全と畜産を両立することにある。

一般的な放牧のように、棚田に電気牧柵を張り巡らすことが山口型放牧ではない。

棚田の段差（壁）を自然の牧柵として有効活用することで、電気牧柵等の設備投資を最低限に抑えることが出来るのである。正に、自然科学の知識を最大限に活用して、低投入・低コスト経営を目指すことが重要である。

以下が主なメリットである。

①牛を放牧利用することで耕作放棄地が解消され、農地としてよみが



- えり、中山間地域の農地の保全が図られる。
- ②利用されていない草資源を活用することで粗飼料自給率の向上が図られる。
  - ③家畜ふん尿を肥料として土地に還元し、環境にやさしい資源循環型農業が推進できる。
  - ④肉用牛経営の省力化、低コスト化が図られる。
  - ⑤中山間地域の集落営農法人の活性化が図られ、農村社会や地域農業の維持や保全が図られる。
  - ⑥高齢者や後継者への労働環境の提供、農村の景観や農村文化の保全などが図られる。

## (2) 稲作・畑作、林業、畜産の資源循環型の経営

中山間地域の狭く分散された水田（棚田）等を活用した自給飼料（稲WCS）の生産により購入飼料費を削減し、山口型放牧と稲WCSによる低コスト化、ふん尿の堆肥化による畑作との耕畜連携が重要である。

さらに、畜舎等の建築に当っては、山から伐採した間伐材等の丸太を柱等に利用するなど、林業や伐木造材等に係る基礎知識と活用方法を得る事が重要な要素となる。



（左）山口型放牧では、棚田の段差（壁）を自然の牧柵として有効活用している。

（左下）山林を利用した林間放牧（育林放牧）も、中山間地域での低コスト生産の形態として利用されている。

（右下）畜舎等の建築には山から伐採した間伐材等の丸太を柱等に利用する。



9) 研修事例及び就農事例

(1) やまぐち就農支援塾（担い手養成研修 自営就農コース）研修事例

	Aさん	Bさん
性別	男性	女性
年齢	28歳	24歳
出身	山口県美祢市	香川県丸亀市
前職	調理師	団体職員
入塾のきっかけ	父親が牛を飼っており、「将来決まっていないうら、牛飼いで試してみないか？」と言われた。 牛舎の関係で市役所に行った際にこういう研修があると紹介された。	動物が好きだが、非農家の出身で動物を飼う場所がなかった。 動物に関係する仕事をするが、自分で動物を飼いたいという思いが強くなったことから入塾。
畜産の経験	実家で牛を飼っており、土日は帰って実家の手伝いをしている（昔から手伝いはしていた）	防府市の農事組合法人で土日に作業させてもらっている
研修の良い点	大型特殊免許（農耕車）、けん引免許、人工授精師といった 各種免許（資格）を取得することが出来ること 牛について学ぶことが楽しい	一年中牛に触れられること
卒業後について	実家の横のわら置きを改修して、25頭程度を飼いたい	地域循環型の農業をしたい

(2) やまぐち就農支援塾（肉用牛入門講座）研修事例

	Cさん
性別	女性
年齢	44歳
前職	石材店の事務
出身	山口県山口市
就農を志向した理由	<p>学生時代から海、草、牛がある風景が好きであった。</p> <p>社会人になってから乗馬を始めた。山口県長門市向津具半島をドライブした時に見た日本海を望む牛の放牧風景が頭から消えず、度々訪れていた。</p> <p>最初はペットとして牛を飼いたいと思っていたが、和牛の繁殖農家として就農したいという希望が膨らみ、牛飼いを生業としてやっていきたいと思うようになった。夫婦や義父母とは何度も話し合ったが、嫁ぎ先は古くからある石材店であり、やるなら一人でやることになる、との決定に、それでもやりたいと思い離婚した。</p>
肉用牛入門講座を知った経緯	インターネットで県立農業大学校で開催される「やまぐち就農支援塾」に肉用牛コース（肉用牛入門講座）があり、日曜日の講座であることを知って応募
肉用牛入門講座の良かった点	黒毛和種に実際に触れて世話できるところ
肉用牛入門講座以外でのスキルアップ	短期入門研修 担い手養成（現地）研修
短期入門研修を受講した経緯	講義では、牛が草食動物であり、草やわらをだけを食べて生きられると教わったが今一つ実感できなかつた。そこで、繁殖雌牛2頭に必要な草を自ら刈り取って給与することで、牛に必要な雑草の量を実感するとともに、自身の体力も試すための研修メニューを組んでもらい取り組んだ。

<p>短期入門講座の良かった点</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・草刈機等に初めて触って、納得のいくまで体験できたところ</li> <li>・農業大学校生一緒に朝夕の実習を体験できるところ</li> </ul>
<p>担い手養成（現地）研修を受講した経緯</p>	<p>インターネットで子牛を大切に飼っている研修先農家（Dさん）を見て共感し憧れを抱いた。</p> <p>肉用牛入門講座受講中の9月の子牛市場前にDさんを訪問し、話を伺い、牛の飼い方に改めて共感した。</p> <p>11月に和牛農家の女性の集まり（グリーンライン女性のつどい）に参加した際に、改めて研修をお願いし、研修先農家も了承した。</p>
<p>研修先農家の良かった点</p>	<p>実際やってみて楽しく、自分の選んだことは間違っていないと実感。</p> <p>来て良かったと感じている。</p>
<p>就農の予定</p>	<p>牛舎・農地：研修先農家の近くの空き牛舎を模索中。交渉は、市・県農林事務所担当者が実施予定。牧草地も合わせて探している。</p> <p>就農まで、研修先農家が収穫している牧草で余剰分をストックする。</p> <p>資金：運転資金・牛の導入資金・機械導入資金として借入予定</p> <p>営農計画は市・県農林事務所・Cさん本人で協議中。</p>

(3) やまぐち就農支援塾（担い手養成（現地）研修）受入農家事例

	D さん	農事組合法人 E
経営の概要	<p>肉用牛繁殖経営 成雌牛 30 頭 粗飼料（イタリアン、ソルゴー） 2 h a 稲わら 10 h a（購入） 労働力は夫婦 2 人</p>	<p>棚田 43a（食用米 6a、WCS37a） 水田（飼料用米） 41a 肉用牛 黒毛和種 1 頭 その他雑草刈取り作業の受託、特用林産物の収穫・販売</p>
研修生の受入のきっかけ	<p>地元の県農林事務所畜産部では、D さんの牧場が丁寧に牛を飼っており、和牛飼養管理の見本となる生産者と評価しており、以前から研修や視察受入を依頼していた。 肉用牛入門講座についても 12、3 年前から毎年受け入れ、D さん自身も、研修生が実際に就農し牛飼いになることで、牛飼い仲間ができることから、受け入れに協力的であり、長期研修についても労力的支援にもなり助かっている。</p>	<p>もともと地域活動、研修生の受け入れを積極的に行っていた。 また、現在農業大学校で担い手養成研修中（1 年間）の B さんが、和牛を中心とした複合経営での就農を希望しており、農事組合法人 E が農大終了後の牧場研修受け皿となる。</p>
研修スケジュールの組み方	<p>受け入れに際しては、希望者の技量を見ながら研修内容を決める。「一人になった時にきちんと牛が飼養できるように」を基本に教えている。牛の保定・子牛の群分け、分娩時の管理など全て教える。1 年間研修すれば一通り教えることができる。</p>	—
研修の際に気を付けていること	<p>子牛の飼育は「肥育農家に好まれる牛を作ること」を念頭に実践している。（よく食べる牛、人懐こい牛を作る）</p>	<p>研修生の受け入れにあたっては、農業大学校での担い手養成研修で和牛飼養管理の基礎的な知識や特殊機械等</p>



	<p>子牛に与える飼料についても、粗飼料は肥育農家と同じ餌を与える。</p> <p>哺育中の繁殖雌牛は連動スタンションを利用し、毎日発情管理を徹底し、ほぼ1年1産を達成している。</p> <p>飼料給与については、乾草を先に給与し、糞尿処理をした後に濃厚飼料をあたえ、乾草から濃厚飼料給与まで2時間空けるようにしている。</p>	<p>の資格を身につけ、法人（代表は指導農業士）で実際に林間放牧や飼料作物栽培、棚田管理、林業などあらゆる現場を経験するという考えで、実地訓練を積み重ね、自分のできるようになるまで徹底的に教えるようにしている。教えるにあたっては、何故そういうことをするのかを丁寧に解説し、理屈もわかるように教える。</p>
研修生を受け入れて良かったこと	<p>昨年研修していた学生が就農後に相談に来たり、子牛が高く売れたことを報告に来たりすると、自分のことのように嬉しいし、研修や視察を通じて知りあった人たちとは今でも良い関係を築いている。</p>	—
今後の意向	<p>後継者がいないため、研修生の受け入れを続けながら、タイミング良く引き継ぎたいという人がいれば譲りたい。</p>	<p>就農希望の女性が就農した後は、法人の牛舎や機械等を利用し、規模拡大を図る予定である。</p>

(4) 就農・就業事例

	Fさん	Gさん
就農・就業区分	就業	就農
性別	男性	男性
年齢	39歳	70歳
就農・就業年度	平成27年度肉用牛部門就業	平成22年度就農
前職	飲食店	警察官
現在の経営	(肉用牛部門) 繁殖雌牛24頭、子牛14頭	繁殖雌牛5頭、育成牛2頭、 子牛1頭
就農のきっかけ	<p>大学卒業後、飲食店勤務をしていたが、不規則な生活で体がもたないと感じていた。もともと自然の中で働くことには惹かれたことから、農作業の求人に応募し採用された。給料は下がったが、妻は健康な生活を望んでいたのので反対はなかった。農業分野への就職に際しては、同級生である肉用牛農家にも相談した。</p> <p>当初の担当はライスセンターであったが、肉用牛部門の欠員があり、急遽飼養管理の手伝いをしたことが、肉用牛との最初の接点であった。</p>	<p>H15に退職 義父母と同居しながら安全協会に6年。その間水田、畑の手伝いをしていた。 獣害が酷かったのも、水田、畑をやめて牛飼いはどうかと思っていたところ、たまたま市役所で「水田放牧しませんか?」というポスターを見て、市に相談した。牛の飼養については、県農林事務所、JAにも相談しに行った。</p>
畜産の経験	—	生家は農家であり、農耕用の牛や豚、鶏を少数飼育
肉用牛入門講座に入ったきっかけ	前社長の勧めに対し、自らは牛の飼養管理について知識も経験もなかったのので是非受けたいということで入塾を決めた。	自ら和牛飼養の準備をしていたところ、県農林事務所から肉用牛入門講座の勧めがあり、牛飼いの勉強になると思い受講を決意。

肉用牛入門講座の良かった点	基礎から初心者でもわかるように教えてもらえた。 研修は月に1～2回の間隔であり通いやすかった。 質問にもすぐに答えてもらえた。 仲間ができた（今でも同級生とつながりがある）。	肉用牛入門講座の一環として実際に肉用牛農家に3回行けたのは良かった。 休日の方が行きやすかった ので良かった。
入門塾以外でのスキルアップ	農業大学校の授業を受講 家畜人工授精師資格（農大→試験場で実技）	家畜人工授精師資格（1週間農大→試験場で実習1ヶ月）
牛舎		自宅敷地に建築。退職金を活用し、借り入れはなし。 2棟あり、どちらも5頭収容。 外装と床のコンクリートのみ業者にやってもらい、内装は自分で行なった。 現在繁殖雌牛5頭、育成牛2頭、子牛1頭（10月と1月に出産予定） 繁殖雌牛を7頭まで増やす考えもある。
機械の所有		トラクター、ローダー、モアは自己資金で購入
相談先	現社長（JA畜産担当から退職後、H27に社長に就任）や月に2回ほど繁殖検診・子牛生産検査で巡回にくるJA・共済・家畜保健衛生所職員に分からないことを聞いている。	相談は市役所（農林課）、農協

### 3 考察

#### 1) 研修の体制

山口県立農業大学校の生徒は農業関係の子弟が多く、やまぐち就農支援塾は農外からのサラリーマン（農外就業者）が殆どである。それぞれの特徴として、農業大学校では卒業後に目指す方向性を明確には持っていない生徒が大半であるが、就農支援塾では農外での社会経験者（現在も就業者）が大半であり、そのほとんどが将来像を持って学んでいる。しかしながら、就農支援塾生においても現実の農業・畜産経営の多様性とその実態を見ているとは言い難いなど、将来の経営目標を見据えて学ぶまでには至っていない。

また、山口県は県土の約7割を「中山間地域」が占めており、中山間における農業・畜産経営が中心となる。そのため、畜産経営を目指す者であっても、畜産経営の知識の他に、農業（稲作）、林業、土木・建築等の知識が必要である。しかしながら、農業大学校の授業カリキュラムではそれらを網羅しておらず、畜産経営や飼養管理がメインとなっており、中山間地域で必要な知識全てに充分に対応出来ているとは言えない。中山間地域で畜産を行う場合は幅広い分野を見据えるマルチな才能（地域性によっては、規模拡大による畜産専門経営が難しいため、複合経営や兼業経営もしくは6次産業化を行うための知識）が必要となってくるため以下のような内容を学ぶ場を設定することが効果的である。

##### ①中山間地域の多様な畜産経営事例の視察

時期は、入学後のなるべく早い段階で実施

例)・山口型放牧経営

- ・稲作や畑作との複合経営
- ・農外との兼業経営
- ・畜産と六次産業化の事例

##### ②農業（稲作）、林業、土木・建築等の基礎知識を習得する機会の設定

##### ③中山間地域で畜産業を行っている優良な経営者の取組を聴講する機会の設定

このように、研修を組む際には畜産経営や飼養管理の他に、地域に合った内容を網羅することが効果的である。

## 2) 新規就農者受入体制

### (1) 集落営農法人を核とした受け入れ体制

山口県下では、中山間地域が多いことから集落営農法人を核とした農業・畜産経営が多いが、「集落営農法人」構成員の高齢化に伴い、比較的若い農家層（50代）の作業負担が増加し、法人活動さえも硬直化して新規就農者等の受入も難しい状況にあることが問題となっている。そのために、生産基盤整備と生活環境基盤整備を一体的に実施し、収益性の高い農業の実現と集落機能の再編・強化が急務である。

そのためには、まず高齢者の所有する農地流動化を図るため、実際に営農している農家による「集落営農法人」の再編成（地域内の再編成と地域内外の法人合併等）を行う必要がある。ただし、問題点として多くの高齢者は離農していても農地を手放さないため、再編成を行う中で、集落内で農地所有者へ説得する必要が有ることが挙げられる。また、集落営農法人が地域活動で得る「中山間地域の直接払い」等の補助金を構成員で分配せず、新規就農者のための作業機械や畜舎等建築費に充当し、集落営農法人自体の施設・機械整備を推進することも、地域農業の推進や集落機能を維持するための解決策として挙げる事が出来る。

### (2) 地域内法人連合体を核とした受け入れ体制

集落営農法人の他にも、受入体制づくりとして、地域農業の受け皿である集落営農法人とJAが、新規就農者（就業者）の確保・育成に向けて株式会社を設立し、集落営農法人間やJA間の連携を強化した体制（「法人連合体」）を構築し、中山間地域における永続的な農業モデルを構築することも一つの策として考えられる。イメージと内容は以下の通りである。

#### ①取組イメージ（次ページ参照）

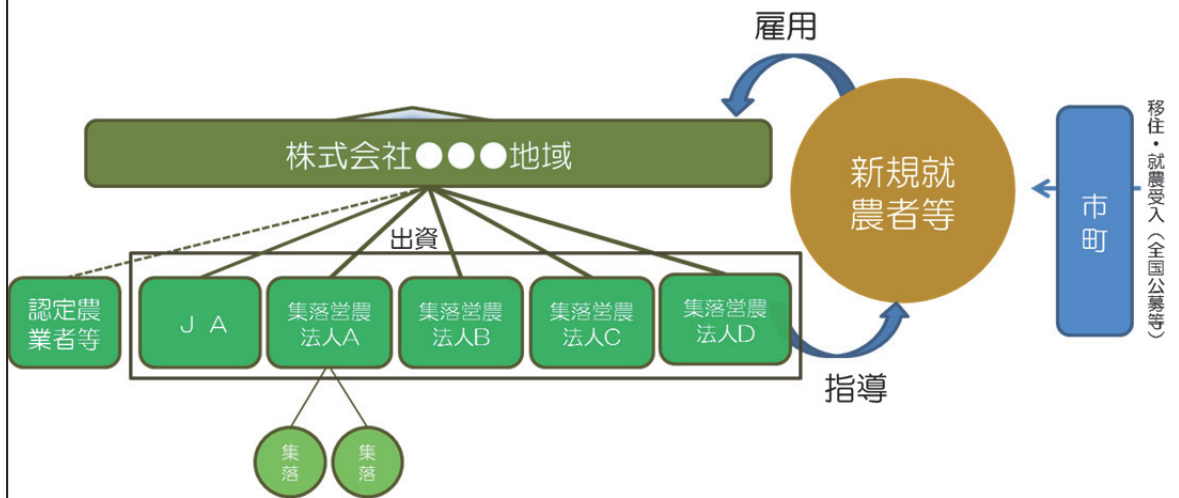
- ・株式会社●●●地域を登記
- ・構成員は、JA、複数の集落営農法人（構成員）

#### ②法人事業の内容

- ・集落営農法人等の事務処理の代行、資材の一括購入
- ・共同育苗の実施、共同防除の実施
- ・飼料作物の団地化調整、新たな結び
- ・畜産経営のフォローアップ体制の構築
- ・新規就農者等の雇用と指導育成
- ・該当の市と協力し、移住・就農受入の促進（全国公募等）



# 法人連合体育成イメージ



### Ⅲ 鳥取県伯耆町の事例



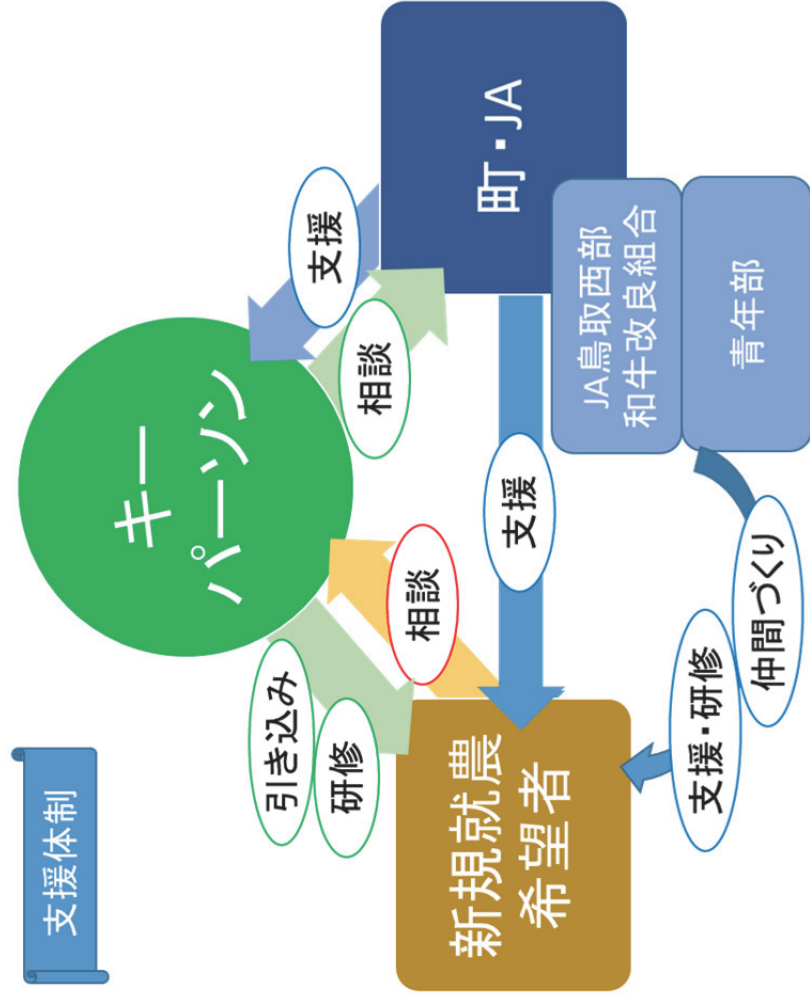
## 鳥取県伯耆町

### 地域の課題

- ・牛がいなくなった地域が荒廃していく様を見て地域を守るために就農者を増やしたい。
- ・牛飼いは面白いから仲間を増やしたい。

### 取組概要

- ・キーパーソンが仲間意識の強い牛飼いに魅せられたこと、牛飼いが面白かったことからたくさんの方に魅力を感じてほしいといった思いから始まったものである。
- ・研修は、キーパーソンや先輩農業者による実践研修が中心となり、研修の際には町営牧場に出向き、交流や情報交換を行う
- ・新しい技術等に関しては、JAや家畜保健衛生所等が巡回時に情報提供を行う。



## 1 事例について

本事例は就農希望者と地域内農業関係者との仲介を、獣医師兼農家であるキーパーソンが担う新規就農者確保の取組事例である。

## 2 事例内容

### 1) 県内（伯耆町）の農業概要

- ・ 県内肉用牛農家戸数は 350 戸ほど。伯耆町にあつては繁殖農家が 36 戸、肥育農家は 2 戸。繁殖経営が中心（町部では最も農家戸数が多い）。
- ・ 1～2 頭程度を飼養する農家の離農が多いが、若手後継者で比較的規模が大きい農家が増頭するため飼養頭数全体では横ばいから増加傾向（繁殖雌牛）。

### 2) キーパーソンによる担い手確保状況の概要

- ・ 農家子弟の新卒・Uターンが中心。Uターン後は分家し親とは別生計の経営を目指す者が多い。
- ・ 平成 15 年から 19 年に農家子弟 3 組 3 名。非農家伯耆町出身者 2 組 3 名の新規就農。

平成 10 年 D さん スイカ農家から経営転換

平成 15 年 A さん 非農家他県からのUターン

B さん 地元水道基礎工事会社（自営）から就農

平成 17 年 E さん D さんの子 農家

#### 子弟の独立

平成 18 年 C さん 祖父肉用牛農家 JA 職員から就農

F さん 農家子弟の独立

### 【最近の状況】

- ・ 平成 25 年 獣医師から新規就農（キーパーソンの妻）
- ・ 平成 26 年 酪農家子弟が親の経営を肉用牛転換し新規就農（認定就農者となり、制度活用しキーパーソン宅で研修）
- ・ 平成 27 年 水稻農家（65 歳）が繁殖部門を新規立ち上げ

### 3) 取組みの概要

#### ①立ち上げについて（取組みの経緯など）

- ・ 伯耆町としては後継者育成の取組みを行っている感触はない（農家子弟が新規就農するということがキーパーソンによりごく自然に起こっている

ことと認識)。指導農業士制度に近いものであり、昔からのよき慣習を行っている

- ・キーパーソンによる直接及び間接的な支援のもと、行政、JA等による就農及び就農後の支援が中心である。また、キーパーソンはJA鳥取西部の理事も務める
- ・キーパーソンの父親は地域後継者等の実習生等の受け入れを行っており、キーパーソン自身実習生等の受け入れは日常的なこと
- ・ライフスタイルとして牛を飼い、牛の持つ多面的なポテンシャルを信じ、牛に魅せられた自分の経験や価値観をより多くの方に知ってもらいたいという信念を持ち、その結果として担い手確保の一躍を担った格好（担い手確保を意図的に取組もうとしたものではない）
- ・新規就農した方は、キーパーソン（さらにその父親）の影響を受け、共通の理解をもっている（意識の伝承がなされている）

## ②関係機関との役割

- ・地域農業者の仲間づくりのベースになるのはJA鳥取西部和牛改良組合や青年部の活動 仲間意識が高く仲間を引き込む意欲も高い
- ・キーパーソンからの相談に町やJAが対応している状況

## ③独自制度の有無

- ・就農相談は普及や行政と連携し対応
- ・県及び伯耆町において実施されている新規参入者等を対象とした就農支援事業は次のとおり

◎鳥取県が実施する制度及び補助事業等 (番号の○印は県単事業)

鳥取県 畜産行政の概要 (平成 27 年 8 月) から抜粋

	事業名	内容
1	青年等就農資金 (旧就農支援資金)	新たに農業経営を開始される方が施設・機械等の取得や肥料・農薬等運転資金に利用できる資金です。 【貸付対象者】 認定新規就農者 (※) ※就農地がある市町村で青年等就農計画の認定を受けた者 【資金使途】 施設・機械の取得 肥料・農薬・農地賃借料等に利用する長期の運転資金 【貸付限度額】 3,700万円または1億円 (就農計画における所得目標および技術面での要件を満たす者に限る) 【貸付利率】 無利子
②	就農条件整備事業	農協又は公社が認定新規就農者に対し、就農時に必要な機械・施設を貸与するために整備する場合又は認定新規就農者自ら就農時に必要な機械・施設を整備する場合に助成一人当たりの事業費上限額 1200万円 負担割合 県1/3 市町村1/6 本人1/2
3	青年就農給付金 (経営開始型)	就農後の経営安定、定着促進のため、就農時45歳未満の認定新規就農者に対し、就農後最長5年間給付金を給付 給付額 150万円/年 ※就農応援交付金との重複不可
④	就農応援交付金	認定新規就農者に対し、就農初期に係る運転資金、機械・施設の整備費等に活用できる交付金を交付。 交付額上限額：1年目：10万円/月、2年目：6.5万円/月、3年目：4万円/月 負担割合 県2/3 市町村1/3 ※助成期間中に離農した場合は、離農した月以降の交付金は交付されません。 (既に交付金の交付を受けている場合は、離農した月以降の交付金を返還) ※青年就農給付金 (経営開始型) の対象となる者は支援対象外
⑤	親元就農促進支援交付金	認定農業者等の後継者が、親 (3親等以内の親族を含む) の経営に従事しながら、親元で研修を行う場合に最長2年間交付金を交付 交付額 10万円/月 負担割合 県2/3 市町村1/3
⑥	鳥取和牛振興総合対策事業 (H27)	【新規参入支援】 新規参者が実施する畜産舎、堆肥舎等の整備及雌牛導入に対する助成 事業実施主体 農協、生産者 負担割合 県1/3 市町村1/6 【担い手施設整備支援】 和牛の増頭に伴う牛舎・堆肥舎等の新築、増築、改築に対する助成 事業実施主体 農協、生産者、新規参入企業 負担割合 県1/3 市町村1/6
⑦	鳥取和牛振興総合対策事業 (H28)	【県版肉用牛クラスター】 和牛の担い手農家及び新規参入企業が実施する畜産舎、堆肥舎整備、牛肉の安定供給・高品質化に資する機械整備に対する助成 【子牛導入支援対策】 繁殖用雌子牛導入支援 【担い手の増頭に対する緊急支援】 増頭のための和牛繁殖雌牛の導入及び自身が保有している雌牛を繁殖雌牛として保留すること (自家保留) に対する助成 【和牛放牧拡大支援】 遊休農地等で和牛放牧を実施するための機器 (電気柵、飼槽、飲水器、捕獲柵等) 整備、永年牧草種子代、放牧保険料に要する経費の助成



◎そのほかの県単事業

- ・県版農の雇用支援事業  
農業法人等に対し新たに雇用した従業員等の研修経費の一部を助成

◎伯耆町単独事業

- ・担い手農業者機械導入支援事業  
耐用年数を経過した農業用機械の更新に要する経費に対し 1/10 を補助  
(平成 26 年度より伯耆町単独事業。現在、新規取得に対し支援拡大)

④就農予定者の条件設定の有無と内容

- ・特段の条件設定はない
- ・就農に必要な条件、地域農業者からの信用等が得られる者であれば農家・非農家は問わない

⑤受入れの判断基準や考え方

- ・キーパーソンの信念に共感できる（牛が好きであることなど）者が実習生として受入れされている
- ・キーパーソンを実習先としている仲間内で自然に淘汰されているのではないかとの談

4) 就農予定者のスキルアップに関する取組み

①具体的な研修内容

- ・キーパーソン及び地域の先輩新規参入者などによる実践研修が中心。経営に関する研修は就農後に地域農業者と一緒に実施（簿記講座など）
- ・研修期間は設定せず、就農予定者の技術習得の状況や物件確保のタイミングにより柔軟に対応
- ・新規参入者等が、地域農業者が共同作業で集まる町営牧場へ出向き、交流や情報交換により地域の情報を収集

②体制、組織ごとの役割、人材

- ・平成 15～19 年の当時 20 代であった初期メンバーが地域農業中核を担うようになり農家子弟の新規就農等の世話をしている
- ・中心は JA 鳥取西部。JA 鳥取西部和牛改良組合や青年部の活動、キーパーソンによる地域関係機関への働きかけにより支援体制が形成されている。

### ③研修期間中の経費

- 研修生の賃金はキーパーソン宅の労働を通じ受け取る
- 県単事業でキーパーソンに対し、掛かり増し経費の一部を助成（県版農の雇用事業）



- キーパーソンの牛舎  
新規就農希望者はここで  
実際の作業の体験や研修  
を行っている

(参考)

【キーパーソンの牛やライフスタイルに対する考え方】(語られた内容の一部)

## 1 なぜ新規就農者を集めてきたのか

- ・新規就農者を増やそうと思ったことはない。意図はない。結果がついてきただけ。
- ・牛はこんなに面白いのになんで辞めてしまうのか疑問に感じていた。
- ・一般的に好きなこと(趣味など)はウイークデーを頑張って日曜日にやる。自分は毎日が日曜日。牛飼いが面白くて仕方ない。
- ・この面白さをみんなに知ってほしい。仲間を増やしたい。
- ・自分がやりかけていることに悩んでいる人。十分に面白さを見つけられない人に牛は面白いということを使い続けているだけ。
- ・その人が牛飼いを視野に入れてくれた時に、就農のアドバイスをしたり、普及センターに連れて行って紹介したり、農地や牛の取得について指南したりといった手助けを要請しているだけ。

## 2 呼びかけの対象は？

- ・牛に興味を持つ人。職業は問わない。
- ・昭和50年代に県内に牛がいなくなる集落が出てきた。先祖が切り開いた土地が山に戻っていくことを喜ばしい姿ではないと思っていた。
- ・山で生きていくことは稲作をやることではないし、山を放置しておくこともない。牛とともに生きることだと強く感じていた。
- ・牛飼いが減っていくと牛がいることを邪魔にする人たちが増えていく(鳴き声やハエなど)地域の中で牛がいることを認めてもらうことが大事で、周辺住民に牛飼いが家の近くにいる「いいこと」と思ってもらうには「おいしい牛肉を安く提供すること」だと思った。
- ・地域の消防団の寄り合いに焼き肉を余るほど提供し、消防団員に自宅に持ち帰らせ家族にも食べてもらった。奥さんが喜ぶので、経産牛をと畜し、地元の人に安く提供してきた。
- ・地元の方が喜ぶので、7戸の農家が集まり平成7年ごろから食肉加工施設を作り注文販売を行うようになった(年間25頭前後販売)。
- ・嫌われ者ではない牛の良さを見てほしいという気持ち。
- ・平成元年から就農地造成し、平成3年に牛舎が完成。町場から10キロも離れた人が来ない山奥で大きな借金を抱え一生を終えると思っていた。
- ・山奥に牛を放牧すると、クマザサの林も牛に食べられ踏み固められ、翌年に

はきれいになった。

- きれいになった山奥には友達が訪ねてきてくれ、景色を気に入ったその友達がまた人を連れてきてくれる、というように牛が人間を呼んでくれる。自分はここで埋もれ死ななくても良いのだと悟った。
- 高校の体育の教員が別荘地を購入し、そこでの生活を考えていたが、「収入のない生活はだめだ、地域に根付いてしぶとく生きることを考えなさい」と住まわせ牛飼いにさせた。
- 牛が好きな人、好きだけど牛飼いのやり方がわからない人など牛を好きな人はたくさんいる。そういう人を引っ張り込む。何回もうちに来る人はその芽がある。
- 前々県議会議長も牛飼いに誘った。

### 3 自身が「牛が好きだ」と気付いたきっかけ

- 何がしたいか、どういうことがしたいかを考えてみたときに、その手助けに牛になる。希望を牛がかなえてくれる。
- 牛はいろんな良さがあるが、人を引き付ける力がとても強いと思っている。
- 自分は牛のことしかわからないが、牛が一番と思う人同士は牛の話で盛り上がる事が出来る。一方、米を作っている人同士はそうはならないと感じている。
- 牛が土地をきれいにしてくれることから牛が人の気分を悪くすることはないのだと思う。
- 牛で儲けようと思っている人は、当てが外れた、牛飼いはつまらないと思う人もいると思うが、心のどこかで牛飼いを通じて自分の人生を豊かにしようとか満足する生き物にしようと思っている人に対して、牛はそれを裏切らない。
- 面白い、楽しい、魅力的だと思った人にとって牛飼いはたぶん楽しいはず。
- 若いころ、4年ほど鹿児島で酪農組合に勤めていた。その組合で他の6倍もの牛を診た。2年の車検で10万キロを超えるぐらい走った。
- 夏乳価が上がり農家が夏産みをした結果、夏に産んだことのない牛がバタバタ倒れた。
- 組合では獣医としてめちゃくちゃ使われたが、農家には大変可愛がられた。これは自分が獣医であり、お客さんとして扱われたと思った。牛飼いは仲間意識が強くその牛飼いにあこがれた。本当の牛飼いの仲間になりたかった。こういう牛飼いになった方が人生は楽しいのではないかと思った。
- 自分の先生がこういった。

「人生はそんなに長くない。自分がやろうと思ったことを迷ってはいけない。」

いつの時代でも同じこと。一生懸命やったことは、やっている時には夢中でも、時間が過ぎると必ず通じるものがある。

やりたいことをずっとやり続けた末には必ず通じるものがある。やったことが正しいか正しくないかは時間が決める。本物は必ず残る。まだ形になっていないものを悩んでも時間がもったいない。悩まずまずはやり遂げることだ」これを聞いた時に自分は牛飼いにならなきゃならないと思った。

#### 4 いつから研修生や実習生を受け入れたか

- ・自分の小さいころ、おやじは後継者を研修生や実習生として預かっていたり預かり先を探したりしていた。
- ・その研修生や実習生は、また研修生や実習生を預かって続いている。

5) 新規就農事例

	Aさん	Bさん	Cさん
性別	男性	男性	男性
年齢	46歳	59歳	41歳
就農年度	平成15年	平成15年	平成18年
出身	伯耆町	伯耆町	伯耆町
前職	教員	配管工職員	JA職員
就農のきっかけ	<p>・32歳で教師を辞めるという時に、キーパーソンが情報を得て「牛飼いにならないか？」と勧誘</p> <p>→実際にキーパーソンに連れられ牛舎を見に行ったが、その時はやる気はなかった</p> <p>→何回か見に行くことで、地域にはこういうことが必要なのではないかと思うようになり、就農を決意</p>	<p>・キーパーソンとは昔からの知り合いであり、ずっと牛を飼えと言われていた</p> <p>・柔道の指導者であったため柔道が出来れば仕事は選ばなかった</p>	<p>・農協に10年務めていたが、農協をやめて何かしたいという思いがあった</p> <p>農協の経験から農業がいいかなと漠然とした思い</p> <p>→子供の時に聞いた祖父の「牛1頭100万円」という言葉から牛飼いはどうかと思い、キーパーソンに相談</p>
キーパーソンとのつながり	<p>キーパーソンの息子と同じ柔道教室に通っていた</p> <p>またキーパーソンも柔道をやっていた</p>	柔道を通じて	柔道を通じて

	Aさん	Bさん	Cさん
研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>・キーパーソンのところで1年</li> <li>・その後、離農跡地の3頭規模の住宅付の牛舎に住みながら本人は研修を継続</li> <li>・妻は放牧場で育児をしながら勉強</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実施していない</li> <li>・キーパーソン宅に間借りして牛を飼い、キーパーソンの牛飼いの様子を見て習った</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・働きながらキーパーソンのところで手伝い</li> <li>・12月に農協を辞め4か月間Dさん(伯耆町の農家)のところで手伝い</li> <li>・4月よりキーパーソンのところで1年間研修</li> <li>・その後キーパーソンのところで従業員として1年間</li> </ul>
研修中の給料	<ul style="list-style-type: none"> <li>なし</li> <li>・自己資金の対応のほか別にアルバイトし収入を得ていた</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>なし</li> <li>(仕事を続けながら牛飼いのトライアル)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修中は給料なし</li> <li>・退職金を生活費に充てた</li> </ul>
就農時の相談	<ul style="list-style-type: none"> <li>相談はしていない。</li> <li>(親や親せきからは就農前から就農後5年ほどまで反対された)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>就農時は周りに特に相談はしていない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>キーパーソンやDさん</li> </ul>
就農後の相談	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域の農業者等(野草の集草の仕方は少数頭飼いの先人に教えてもらった)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>今の牛舎に移った時に事故が多発し、色々な人に相談</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>キーパーソン、担当獣医師</li> <li>畑はDさん</li> <li>手が足りない時は平成27年に就農したEさんが手伝ってくれた</li> </ul>



	Aさん	Bさん	Cさん
牛舎	<ul style="list-style-type: none"> <li>・キーパーソンとキーパーソンの父親の口添えで3頭規模の牛舎を借り、老齢牛1頭を買い就農</li> <li>・その後、隣の集落に土地を見つけ平成19年度に新設(自己資金(家族内貸借)対応)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当初はキーパーソンの土地の一角に借りた</li> <li>・補助金(県単独事業)を使い建てていたが、補助金が使えなくなり、途中から自分で建てた</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当時牛飼いを辞めていた親戚の家の牛舎で、Dさんから1頭購入してスタート</li> <li>(Cさんが牛を飼い始めたことで親戚の人も再び牛を飼うように)</li> <li>・独立した際の牛舎は手作りで作成</li> </ul>
土地 (飼料畑や放牧地等)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1haを自分で見つけて購入(自己資金対応)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・知り合いから荒れた土地があると話があり、そこを無料で使わせていただいている</li> <li>(6軒の共同所有であり、田からタバコ畑を経て、Bさんが就農するまでは、交通の便が悪いため年2回草を刈っているだけという状態であった)</li> <li>・飼料畑はBさん名義で利用権設定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就農時に最も苦労した点である</li> <li>・米を作っている農業法人より無償で借りており、その代わりとして、粃殻の処分はCさんが行っている</li> <li>・農業法人のリーダーとの個人的なつながりであること、農業法人のリーダーが集落のリーダーであることが大きい</li> <li>・新たに畑を2ha借りる予定</li> </ul>
粗飼料	<p>放牧中心 放牧地の草のほか田んぼ畦草、利用していない草地の掃除刈など近隣農家等からの提供により特別粗飼料を生産するという意識はない</p>	<p>WCS、イタリアンライグラス、ソルゴーをCさんと作っており、出来たものを半分ずつ分けている</p> <p>飼料用稲は6.5haをBさん、Cさん、キーパーソンで共同利用</p>	<p>30aほどある元畑に蒔付け</p> <p>(イタリアンライグラス)</p>

	Aさん	Bさん	Cさん
資金	自己資金と親族融通	日本政策金融公庫 スーパーL資金（運転 資金）	鳥取県就農支援資金 償還免除事業費補助 金（就農支援資金を半 額免除）
就農後に苦労 したこと	<ul style="list-style-type: none"> <li>・アルバイトをしながら牛に貢ぐような形で生活</li> <li>・地域の方から認められることと認識されること</li> <li>・本気だということを確認してもらうためにバイトを辞め、牛飼いに専念</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・3～4年前に種がつきにくかったこと →飼養環境を指摘されたが、今よりも牛の価格が低かったため、牛を若返らすため入替を行った →奥様が牛飼いの手伝いをし始め、再び伸びた</li> <li>・増頭のためにJAの預託事業を使ったこと →5年後購入費用と利息の一括返済となるため返還額が高額となった</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・資金不足</li> <li>・制度の後押しも少なかったが、少なかったことで限られた資金でどうやって回すか勉強になった</li> <li>・預託の返済</li> </ul>



A氏の放牧場の様子

	Aさん	Bさん	Cさん
その他（思い）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「地域に根付く」ことを大事にし、お互いに WIN-WIN の関係が築けないと牛飼いはできないと思っている</li> <li>・キーパーソンの父親の「牛がいなかったら村がなくなる」と言う言葉が、10 年後に現実になってきた</li> <li>・「野草を食べさせなさい」というキーパーソンの父親の助言から畔の野草やわらを牛の餌にしている</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自分は様々な仕事をしてきたが転職すれば年下の者に頭を下げて仕事しなければならない</li> <li>・大変なのは汗をかくぐらいで精神的に大変だと思ったことはない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・親が倒れたときや作業が増えたときに社会的に作業ができるように従業員を雇えないかと考えている</li> <li>・青年部や仲間で一時的にまかなうことも考えるが、周辺農家も作業の山の時期が一緒であり難しいこともある</li> <li>・「困ったときには仲間」</li> <li>・牛飼いを始めてからやめようと思ったことはない</li> </ul>
就農促進の取組について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・雑誌を見て放牧場に来る見学者を受け入れる</li> <li>→大抵の人は無理だきついというが自分は「やろうやろう」と勧める</li> <li>・研修の牛と実際に自分で牛を飼うことは違うので、実際にやってみることが大事</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特に取り組んではない</li> <li>・牛飼いをやりたい人がいれば牛飼いを勧めたい</li> </ul>	特になし

	Aさん	Bさん	Cさん
現在の経営と今後の増頭予定	<p>現在は母牛を 20 頭強            今後は、あと 5 頭程度増やしたい。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・他より痩せていると言われるが、繁殖に問題はない。</li> <li>・放牧場の草を、牛の頭数でコントロールしながらやっている。</li> </ul>	<p>母牛 18 頭</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・一番多いときで 28 頭いたが、牛舎に入らず間借りする必要がある、牛舎が散在するため、現在の頭数で落ち着いている。</li> </ul>	<p>現在 30 頭            (牛舎を新築し 50 頭まで増頭予定)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自分たちが増頭していかないと地域に牛が増えない。</li> <li>・牛が少なくなれば市場が開催されなくなる。</li> <li>・地域を維持するために増頭しなければと思っている。</li> </ul>
現行の問題点とあったらいいと考える制度	特になし	<ul style="list-style-type: none"> <li>・繁殖雌牛を購入する際に 2/3 の県補助があるが、5 年間保留しなければならないので手を上げにくい。</li> <li>・JA の預託について組合員の保証人を確保する必要がある。牛の価格が高いときは良いが低くなると問題。</li> </ul>	<p>牛舎のリース            旧 JA 東伯町が建てた畜産団地がありシェアして活用している。新規参入者のトライアル牛舎のようなもの、シェアハウスのような形であれば更に新規参入者は増えるのではないかと。</p>

### 3 考察

本事例は、新規就農者よりもやめていく人が多いこと、また「肉用牛経営が地域からなくなるとその地域は衰退していく」というキーパーソンの父親の言葉を背景に、キーパーソン自身も牛が好きで、肉用牛経営が楽しいということから、周りにもっと広めたいという思いで取り組んでいる事例である。

本事例は、就農したいという人の研修の他、興味が何となくあるという人に対しても、楽しそうに経営をやっている人を紹介するなど、肉用牛経営がやりたくなるように、肉用牛経営や新規参入の心理的なハードルを下げるようにすることで新規参入者が増えるようにしている。

また、現在ではキーパーソンの勧めにより新規就農した者も、新規就農希望者の研修を行ったり、新規就農者（仲間）を増やそうとしたりするなど、地域が一体となって新規就農者を増やす取り組みを行っているのも大きな特徴である。

さらには、自分たち肉用牛経営の仲間以外にも他種の農業者や地域の住民との関係にも気を配るなど地域に根差した肉用牛経営を営むようにしている。このような仲間づくりや地域に根差した経営にすることにより、困ったときに助けてもらうことが出来たり、使っていない荒れた土地を利用させてもらうことで自給飼料畑の確保をしているなど、良好な関係を築いていると言えよう。

一方で、他地域で同様の取り組みを行うには、新規就農希望者や興味がある人を受け入れることのできる農家がどれだけいるかがカギとなる。

また行政としては、地域の経営者の仲間意識を高めるためのサポートを行う他、補助事業での支援や土地、畜舎、農地のサポートを行うために、農家に足繁く通い、新規就農希望者がいるか等の情報を得るということに気を付ける必要もある。

#### IV 大分県竹田市（久住地域）の事例



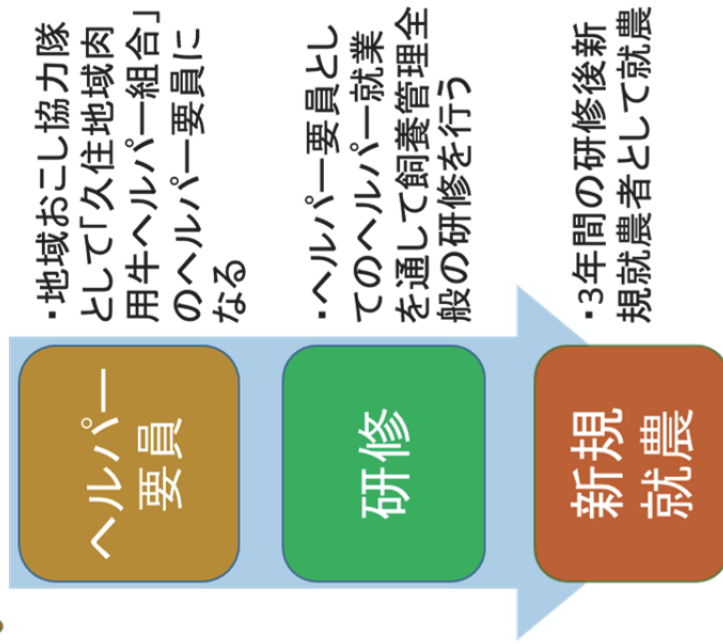


## 大分県竹田市(久住地域)

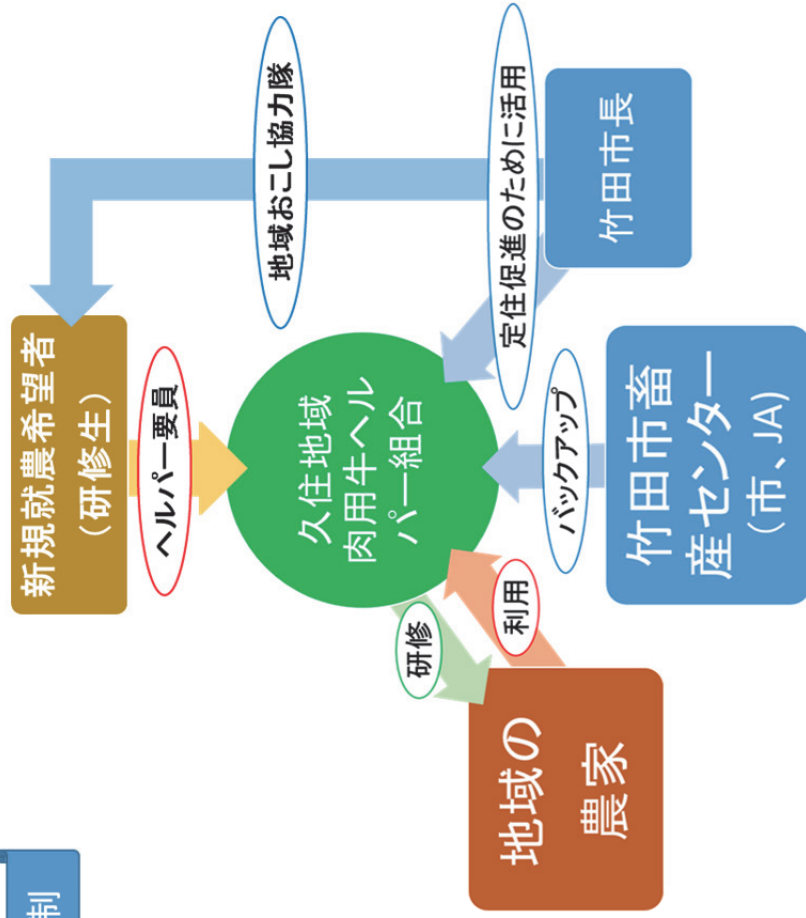
### 地域の課題

- ・竹田市は、大分県下最大の肉用牛生産地域であるが、過去5年間の新規就農者は、農家子弟による親元就農であった。
- ・産地を守るために定休型ヘルパーを活用して、新規就農者を確保したい。

### 就農までの流れ



### 支援体制



## 1 事例について

本事例は地域おこし協力隊として雇ったヘルパー要員が、ヘルパー活動を通じて研修し、新規就農する事例である。

## 2 事例内容

### 1) 県内（竹田市）の農業概要

平成 17 年 4 月 1 日に、竹田市、荻町、久住町、直入町と 1 市 3 町が合併して新しい竹田市が誕生した。

竹田市の肉用牛戸数は平成 27 年 12 月 31 日時点で 317 戸で、年々減少している。飼養頭数は 4,377 頭で、年々減少していたが、平成 27 年度はわずかながらに増加した。年代別繁殖牛飼養農家割合は、60～70 歳が最多で 38.8%、次いで 70～80 歳が 22.8%であり、60 歳以上の割合は 69.2%であった。（竹田市農林業振興計画より抜粋）

一方で、竹田市の新規就農（業）者の状況は、平成 23 年から 27 年の 5 年間で肉用牛・酪農は 15 人であるが、その殆どが農家の息子による親元就農であった。

### 2) 取組概要

#### ①定休型ヘルパー組合の立ち上げ

合併前の久住町の時から町と農協の出資でヘルパーの制度はあったが、内容は「削蹄、除角、家畜の引き回し」がメインで、当時から給餌等の飼養管理への依頼（利用）は殆どない状態であった。

このような中、現ヘルパー組合の組合長が、「肉用牛経営でも家族を休ませたい、定期的な休暇の取れるゆとりある産業であることを地域に見せないと、地域の肉用牛経営は衰退してしまう」、という強い思いから、定休型ヘルパー組織の立ち上げに取り組んだ。

平成 20 年度の大分県畜産協会の事業（「肉用牛繁殖基盤強化総合対策事業」）で、農協の職員が鹿児島、熊本に研修に行き、ヘルパーについての情報を収集しながら、希望者を募り、平成 21 年 5 月 28 日に「久住地域肉用牛ヘルパー組合」を立ち上げた。

それに伴い、当初のヘルパー要員は、当時、厚生労働省が所管していた「ふるさと雇用再生特別基金事業」（国から市に補助金、市から農協に委託し、農協でヘルパー要員と事務員を雇う）の活用を所長（当時センター畜産振興室長）が提案し、ヘルパー組合の組合長と実際の運営状況を聞きながら計画、立案。ヘルパー料金の徴収や出役調整など実際に組合を運営するには、JA の協力が不可欠であったことから、所長が JA を説得し、事務局員として職

員を一名確保。農協の臨時職員として、組合長が面接を行い採用した1名が農協の業務としてヘルパー作業を行っていた（3年間）。

ヘルパー組合の立ち上げには、JAと行政の機能を併せ持つ畜産センターの貢献が大きい。

#### ※畜産センター

久住町の町長が農協と役場を一緒に仕事させたらどうかということで、昭和57年から発足。

農協に行政機能を強化するためにできた制度。大分県内における同センターは、竹田市と豊後大野市の2ヶ所。

竹田市畜産センターは、平成10年度に中央畜産会が主催する畜産大賞「指導支援部門」で最優秀賞を受賞し、畜産大賞に選ばれた。

#### ②ヘルパーの広がり

当初、ヘルパー利用組合員は14戸でスタートし、組合員は女性部の口コミでも広がって加入者は年々増加し、平成23年度には竹田地域全域に拡大した。平成28年は58戸で組合員飼養の成牛頭数は1,749頭と、竹田市の戸数の18%、飼養頭数は40%ほどとなっている。

組合員の増加による問題は起きておらず、「加入する人はルールを守ることが出来る人ばかり」（植木組合長）であり、加入農家の選別も行ったりすることはない。

ヘルパーが発足してから加入組合員の離農はなく、地域に定着している。

ヘルパー要員は平成26年度までは3名であったが、平成27年に竹田市長の提案により、総務省の事業である地域おこし協力隊を活用した「竹田地域おこし協力隊」として年齢・畜産経験等を問わず、広く全国で募集をかけたところ、9名の応募があった。担当者による一次面接後、副市長と組合長による二次面接ののち協力隊として3名の採用を行い、ヘルパー要員は合計6名となっている。

地域おこし協力隊を受け入れた背景は、組合長が竹田市長と親しい間柄にあり、24～26年度まで行われた市単独のヘルパー組合運営費支援の延長について相談したところ、地域外からの定住促進に力を入れていた市長より、地域おこし協力隊を活用し都市部から人を受け入れるので、その受け皿になってもらいたいとの提案があった（支援の単純延長はできないとのこと）。組合長は、①組合員数が増えていることから要員を受け入れる余力があること、②隊員の給与は市から事業で支給されるため組合に新たな負担が発生し

ないこと、③ヘルパーで経験を積んだ隊員が就農（業）してくれれば新たな地域の担い手確保につながることをから市長の申し入れを受け入れた。

### ③研修等

ヘルパー要員としての手順書は有るが、各農家でのヘルパー体験が中心となる。2カ月間で組合員の全農家を回り、ヘルパー就業を通しての飼養管理技術の取得がメインとなっている。ヘルパーの作業は飼槽の掃除、餌作り、飼料給与、牛体管理等で、こうした日常の作業従事を通して飼養管理に関する基礎的な知識や技術を習得している。

全組合員に対応することを原則としており、従っていろいろな農家を体験することが出来るので、様々な飼養管理の工夫やノウハウを身に付けることができています。

ヘルパーから就農迄のスキルアップについてはマニュアル等はなく、今後、本会の作成する調査結果資料等を参考に、先行事例を勉強しマニュアル化を検討する。

（特に、ヘルパーによる研修は、肉用牛経営への就農準備を全て網羅するものではない。例えば、飼料作物生産技術、経営運営のノウハウなどの習得には別途研修メニューが必要である。また、新規就農には、牛舎、農地等の取得とそのため資金確保といったハード面に関わる支援も必要となる。）

### ④関係機関の役割

J A : 集金や事務的なことをお願いしている。特に給与の関係など総務（人事管理）に関わるところや派遣のローテーションの調整等は農協が今も行っている。

畜産センター：ヘルパー組合発足時の組織の仕組み作りを主導。所長を中心にセンターがヘルパー組合の立ち上げから関与している。

### ⑤その他

年に2回（総会后と夏）、ヘルパー組合役員、ヘルパー要員、副市長の他、県会議員を巻き込んで意見交換を行っている。

現場で学べるヘルパー組合と就農定着させたい協力隊は相性が良いため、協力隊の制度があるうちは活用したい。その中で協力隊の人をヘルパー組合で養成して、就農させる仕組み作りに取り組んでいく（そのためにも最初の人を就農を成功させたい）。

#### ⑥新規就農に関して

平成 26 年までは定休型ヘルパーの定着を優先しており、新規就農を視野に入れ始めたのは最近になってからであり、支援体制を構築しているところである。

「竹田市地域おこし協力隊」は 3 年という期間があり、「竹田市地域おこし協力隊」の 3 名からは竹田市に定住したいという声も聴いている。

1 名は平成 30 年度就農予定で進めているところであり、他の 2 名については時期・場所をずらして就農させる予定である。

1 名が就農予定であるが、来年度新たに 1 名を採用する予定であること、就農後もヘルパーとして働くことから、就農によりヘルパー組合に穴が出来たりするということはない。

### 3) 就農希望者に対する牛舎・農地・資金の対応

#### ①土地

畜産センターは、水田や草地などの自給飼料需給調査を毎年 2 月に全生産者を対象に実施し、将来的な機械や畜舎の必要性を事業要望兼ねて聞き取りを行っている。

竹田市役所では、機械や施設は自給飼料需給調査を受けて、次年度の公共施設整備の事業を実施することとしている。

#### ②空き牛舎・農地

空き牛舎・農地については、振興局が中心となって情報収集を行っている。

家屋については、大分県の空き家情報事業により情報提供している「空き家バンク」を活用している。

また、市の公共用地を利用する考えもある。

一方で、堆肥処理、臭い、汚水をうまくできないと地域の反発が来たり、自分の畜舎を譲るといふ人はなかなか現れないという問題点もある。

大分県では、トマト学校というものがあり、そこでは先生が土地を見つけて、学校として土地を買って、その土地を希望している生徒をあてはめていくということを行っている。畜産でも同じように畜産学校が出来ないかと竹田市では構想している。

#### ※トマト学校

各市町村等が主体の就農学校で、県単独の新規就農研修制度（地域育成型就農システム支援事業）による支援制度。

事業実施主体：市町村、農協、農業公社

園芸品目の栽培・経営技術を農業協同組合のOB、ベテラン農家の指導の下で研修を行う。農家が講師になり、1農家3名までの研修生を抱え2年間研修を行う。就農後も講師の農家が巡回するなどフォローを行っている。

#### ③資金の借りに関して

##### ○JA

JAからの借入は融資センターが対応

制度資金、農協プロパー資金等を扱う。手続等も融資センターが行う。

融資センターは豊後にあり、担当者は2名。1名が豊後地区担当、1名が竹田地区担当である。

資金は各支店の融資担当と融資センターで連携して取り組む。

営農計画や資料作成、新規就農の際の相談も融資センターで行う。

##### ○公庫資金

公庫資金については、竹田市融資制度検討協議会を月に一回開き、農協（融資センターも含む）、農家と一緒に計画等を提案しながら、公庫、県の担当者、市の資金担当と話し合う。

窓口は市の農政課

#### ④経営シミュレーション

振興局、畜産協会において、時の相場を反映させた大方のシミュレーションをすぐに出すことができる。要望、規模を聞き、それに合わせたシミュレーションを提示。

畜産センターでも30頭規模及び50頭規模に必要な初期投資と生産費の表は作っている。

#### 4) 今後の課題点

##### ・新規就農者への指導体制

今の体制に慣れてくると、人事異動により当初の意思が薄れる恐れがある。特に農協については、広域合併により竹田市ではなく豊肥エリアの担当になり、広範囲を指導する必要があること、また今後の合併により農協の人員、特に指導を行う人が減る可能性があるが、新規就農希望者への支

援が疎かになってはいけない。

また、新規就農者の資金面、運営面のサポートでは農協が引っ張っていく必要がある。一方で、農協では就農して組合員にならないと、直接指導することが難しいという課題もある。

今後は、資金、自給飼料の生産技術や飼養管理技術等の技術指導及び経営指導を含めた支援体制の確立が急務である。

- ・経営感覚の育成

新規就農者の育成について、経営者を育てることが目的であり、経営感覚が持てるように指導していく必要がある。

- ・ヘルパー要員

ヘルパー要員の数は、需要と供給のバランス（ローテーションとお金と需要）次第であるが、現在の人数で回すことを考えている。また、ヘルパー要員を増やした場合は、農協の事務員の負担が懸念材料となる。

増やした場合においても、組合員の負担が増えないよう何らかの策を検討する必要があると考えている。

- ・相談窓口

現在は、市農政課や豊肥振興局生産流通部が就農相談の窓口を担っているが、相談内容を市や県などの関係機関で情報共有し、次のステップにつなげていく必要があるため、今後は相談を受ける農業メンターのスキルアップを行う必要があると考えている。

## 5) 他地域で同様の取り組みを行う場合の留意点

同様の取り組みを行うためには、地域の農家が地域を守るために動くことが大事である。

農家の任意団体を作るなどをし、そこに県や畜産センターが付随していく形が理想である。

## 6) キーマンについて

地域を守る（特に産業として）意識を持っている人、地域を活かす人がキーマンとなる。また、地域全体のため、地域の人に喜んでもらうためという考えがキーマンには備わっている。

その中で行動に移して、仲間を集めて情報共有することがキーマンの役割である。

まずやってみることがスタート。その後、地域全体を巻き込んで、課題を解決していくことが大事である。そういう引っ張って行ってくれる人がキーマンとなる。



7) 研修事例

(1) ヘルパー要員

	Aさん	Bさん	Cさん
性別	男性	男性	男性
年齢	61歳	63歳	31歳
前職	森林組合	公務員を早期退職後、 教師（臨時）	ホームセンターの店員
畜産の経験	畜産の農業高校、実家で和牛繁殖	酪農の農業高校出身	畜産未経験
ヘルパー年数	8年目（最初のヘルパー要員）	5年目	5年目
苦労した点	初対面の農家に行くのは大変であった。何回か行くことによって慣れてきて受け入れてもらえるようになった。	4人で一緒のところに行き分担して作業すると思っていたので、一人一人別のところで作業することに驚いた。	半年ほどで慣れた。実際に触れてみて牛は怖いものではなかった。ボロだしはきついと感じるがいやなものではない。
スキルアップについて	それぞれの農家の飼養管理方法をきちんとメモを取って実践した。自分も勉強するつもりで農家に接した。	農業高校で一年間和牛の勉強、自宅に親牛3頭ほどいたので抵抗なく作業できた。一から勉強するつもりで接した。	Aさんに1か月間ついて回って勉強。
後継の育成について	作業をするにあたり、それぞれの農家の注意点を教えていく。	—	—
ヘルパーになる上で必要なこと	農家との信頼関係を築くことが大事だと思う。	素直な心を持つこと 大事である。	—
マニュアルについて	—	—	マニュアルがないことについて抵抗はない。

	Aさん	Bさん	Cさん
今後について	—	—	和牛繁殖経営を独立してやってみたいと思うが、迷っている部分もある。 課題として、一から牛舎は立てられないし、もし畜舎を借りたとしても、畜舎と家が離れていても大変である。離れている場合、近くに新しく家を借りれるかという問題もある。
新規就農希望者へのアドバイス	—	—	知識がない中でとりあえずやってみたらできたという部分がある。 取りあえず飛び込むことが大事。

(2) 地域おこし協力隊

	Dさん	Eさん
性別	男性	男性
年齢	31歳	32歳
前職	飲食関係	大分市で酪農ヘルパー
畜産の経験	未経験	大分県立農業大学校、酪農ヘルパー（8年）
ヘルパー年数	2年目	1年目
出身	埼玉県	大阪府
情報の入手方法	奥さんが大分出身で大分県を含め転職を考えていた時に、職業安定所に求人が出ていた。（当時は農業で募集）	大分市に住んでいたことと、畜産の知り合いがいたことから情報を知った。
応募のきっかけ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・農業に興味があった。</li> <li>・動物看護学校出身</li> <li>・前職（飲食関係）が不規則な生活であったのでそれを改めたかった。</li> </ul>	<p>・畜産がしたいと思い大分県立農業大学校へ進学したが、勉強していく中でギャップがあり、卒業後は畜産から離れた。しかし働く中で、やっぱり畜産、酪農がしたいと思うようになった。</p> <p>大分へは農業大学校でつながりがあったので選んだ。</p> <p>自分で営農したいという思いもあったが、知り合いの紹介で経験を積むため酪農ヘルパーになった。</p> <p>酪農ヘルパーをやっていく中で、酪農家は大変そうであったこと、知っている方が亡くなるなど辛い思いをした。これがきっかけとなり、酪農家になるのはどうかと思い始めた。その一方で、昔からの夢である放牧で牛を飼いたいという思いがあり、和牛の勉強をしたかったので応募した。</p>

	Dさん	Eさん
苦勞した点	<ul style="list-style-type: none"> <li>・農家さんによって餌の量や餌のあげ方の他、農家さん自身の性格が異なっているところは大変であった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・農家さんそれぞれ牛の飼いが違うので苦勞した。</li> <li>・2カ月間先輩ヘルパーについて行って勉強をした。</li> </ul>
スキルアップについて	<ul style="list-style-type: none"> <li>・最初の2カ月は先輩のヘルパーと一緒に回ってくれるし、1人でやる時も初日は、農家の方も一緒に作業してもらえた。</li> </ul>	—
マニュアルについて	<ul style="list-style-type: none"> <li>・前職は細かいことまでしっかり決まっていたが、ヘルパーでは農家ごとに異なるので、マニュアルがなくても良い。</li> <li>・直接農家さんに電話し、わからないことを聞いて、報告書に気を付ける点と共に書くようにしている。</li> <li>・ヘルパー組合員の農家所在地の地図があったらよい。</li> </ul>	—
相談相手と反応	<p>奥さん：奥さんが大分出身であり、大分県に来ることには反対はなかったが、牛と聞いて、「え？」という感じであったが、当時の不規則な生活が心配であり、規則的な生活になるのであれば「やればいいんじゃない？」と後押ししてくれた。</p> <p>会社の上司：和牛ならいいのでは？と後押ししてくれた。</p>	奥さん：前職が酪農ヘルパーということもあり、奥さんの反対はなかった。
今後について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・和牛繁殖経営を自分でやっていきたい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・和牛繁殖経営をやってみたいと思うが、不安な部分もある</li> </ul>

	Dさん	Eさん
課題	<p>一から牛舎は立てられないし、餌の調達の問題があるのでどうしたらいいのかなというのがある。</p> <p>経営についての勉強をする必要は感じる。</p>	<p>豊後高田市にモデルとなりそうな人はいるが立地条件が違うので同じようにできないと思う。一から牛舎は立てられないし、餌の調達の問題があるのでどうしたらいいのか苦慮している。</p>



ヘルパー活動の様子

ヘルパー利用組合員の畜舎にて、寝藁の交換（左上）や餌の給与（左下）等日常の作業従事を通して飼養管理に関する基礎的な知識や技術を習得している。



8) 就農事例

現在就農準備が進んでいるのはD氏だけである。

	Dさん
就農予定年度	平成30年度
技術のスキルアップについて	<ul style="list-style-type: none"> <li>・機械操作・飼料作りに関しては、作業しながら見る、個人的に休みの日に教わりに行ったりすることで勉強している。</li> <li>・子牛の良し悪しについては、市場に行き実際に子牛を見たり、話を聞いたりすることで勉強している。</li> <li>・種付に関しては、来年度人工授精師の資格を取る予定である。</li> <li>・一方で、出産や仔牛の育て方についてはまだ足りないと感じており、飼料作り等のように個人的に教わることで補っていきたい意向。</li> </ul>
経営のスキルアップについて	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経営に関しては、豊後や地域おこし協力隊の中での経営セミナーで勉強している。</li> </ul>
研修の利点	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ヘルパーの利点は、各農家の飼養管理方法を学ぶことが出来る点と、懇意にしてくれる農家とのつながりができ、飼料作りのように勉強させてもらえる点である。</li> </ul>
自給飼料について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就農後しばらくは飼料作りまで手が回らないことから、地域のWCS等の利用を考えている。また、そうすることで堆肥の還元を図る狙いもある。</li> </ul>
資金	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就農資金については公庫から青年等就農給付金を借り入れる予定。</li> <li>・自己資金についてはこれから考えていく(用途は運転資金)</li> <li>・県と市の上乗せについては未定</li> <li>・頭数が少ない就農後2年ほどはヘルパーを続けることで、運転資金、生活資金の確保を考えている。</li> </ul>

	Dさん
営農計画	振興局で作成している。 また、畜産センター・ヘルパー組合で、本人の意向を聞いたり、調整を行っている。
就農後のフォロー	畜産センター、市、振興局、畜産協会が協力して行う。

### 3 考察

大分県竹田市（久住地域）は大分県下で最大の肉用牛産地ではあるが、他地域と同様に、農家の高齢化が進んでいる。そのような中で、定休型の久住地域肉用牛ヘルパー組合は、現組合長が地域の肉用牛経営を守りつつ、農家が疲弊しないために、また新規就農希望者が現れるよう「24時間365日働かなくてはならない」という暗いイメージを払拭するために「定休型」のヘルパー組合を立ち上げたものである。本事例は、そのヘルパー組合を活用して新規就農者を増やしていくという事例である。

本事例のメリットは、ヘルパー就業を通し、様々な飼養規模、飼養方法の農家を見て回ることが出来ること及び地域農業者との信頼関係を築くことが出来るということである。様々な農家を回ることにより、自分の将来の就農時の経営規模のイメージを作ることが出来たり、様々な農家の飼養管理方法を見ることで、良い飼養管理方法や自分に合った飼養管理技術を吸収することが出来る。

また、地域農業者との信頼関係を築くことは、新規参入に必要な要件である農地、施設、設備、家畜の取得の際に必要なことであり、仕事を通じて信用を得ることが出来ることは大きなメリットであると言えよう。さらには、信頼関係築く中で、この人になら自分の牛舎を譲っても良いという人が現れる可能性がある。就農場所（特に畜舎の建築場所）を容易には確保できない中、また新規就農希望者にとっては初期投資が減ることで新規就農のハードルを下げるものとなる。

一方で、畜産経営の勉強、自給飼料の作り方に関しては、ヘルパー就業の中では身に付けることが出来ない。実際に平成30年度に就農予定であるD氏は、機械操作や飼料作りに関しては懇意にしてくれる農家に教わりに行っている。また、経営に関しても、D氏は地域おこし協力隊隊員であることにより、経営セミナーの勉強会があるが、ヘルパーの中での仕事には経営の勉強はなく、地域の経営セミナーに参加という形で勉強をせざるを得ない。他地域でこのような取り組みを行う際には、このような部分についてバックアップが出来る体制を整える必要がある。

また、就農相談を受ける窓口として、相談役（農業メンター）のスキルアップも必要である。就農相談を受けた際は、各関係団体で情報を共有し、いかに就農に結びつけることが出来るかが重要であるため、その窓口である相談役のノウハウ（知識、スキル、経験、人脈）の向上が必要となってくる。体制構築の際には、専門の相談役の雇い入れもしくは、相談役のスキルアップを行う体制を構築する必要がある。



