

[基調報告]

担い手育成と JA 事業対応について

松岡公明 (JA 全農改革推進本部事務局 専任部長)



今、各地で集落営農に向けた集落座談会が行われているが、私が現場に行き感じたことは、ただ制度の説明を行っただけで終わっては何にもならないということだ。農協として、行政として、あるいは地域水田農業協議会として、明確な形で担い手像を示さないと組合員は判断できないのではないだろうか。制度要件のクリアは当たり前。そのうえで、集落に対するビジョンなり提案をどれだけ承認してもらえるか。3 月中には組合員の 7 割から合意を得るくらいのつもりで仕掛けていかなければならないと私は考えている。今、全国の耕作放棄地は 38 万 ha。販売農家もどんどん減少している。2005 年の農業センサスでいえば、農業就業人口の 58% が 65 歳以上である。これはつまり、このままだと 15 年もたてば農業就業人口は現在の半分以下になることを意味している。手遅れにならないうちに担い手を明確化する、あるいは育てていく必要があるということ、いかに改革ストーリーとして説得できるかというところが勝負どころではないだろうか。そうした説明責任が問われている。

ポイント。また、集落営農を理解してもらうためには、まずその姿かたちを見せることが必要だ。全中では、集落営農の 6 つの事例についてビデオを制作した。それぞれの地域の実情に合った事例を参考にさせていただきたい。さらに、マッピングシステムなどを活用して、地域の土地利用の実態をビジュアル化すること。それを元に、どのようにゾーニングすれば担い手が効率的に作業できるか、あるいは経営が成り立つような農地・作業の集積ができるかを考える。もう一つは、法人化した場合の経営シミュレーションを見せること。担い手の課題や不安に応える課題解決型のビジョンの提案と、その「見える化」「見せる化」が重要だ。

また、座談会などでは地域の大規模経営体を排除する雰囲気があるが、そうではなく、そういった人々もきちんと集めて議論して企画提案をしながら、地域の合意形成力と企画力と実践力を高めていく。このときに、集落のリーダーを孤独にさせないよう注意が必要だ。地域には、会社勤め経験を含め、多様な人材がいる。まとめ役や会計役など何でもかんでも集落のリーダーにまかせるのではなく、集落の人材を集め、役場や農協の OB や職員も含めてチーム編成をして、集落の合意形成のステップをきざんでいくことが大事である

集落営農組織 (特定農業団体) も、課題は経営体として実際に運営していけるかという点だ。そして、それはまさに農協の多様なサポート事業の中身だろうと考えている。

滋賀県の甲賀郡にある酒人ファームは、土地利用調整とゾーニングの成功例だ。JA 管内の約 50 町歩のうち、10 町歩は大規模経営体の入り作、残りの 40 町歩については、麦、大豆、米地帯と水路体系の下にゾーニングして集落営農を行っている。オペレータ組織から経営管理体制まできちんと整備されている。それだけでなく、女性や高齢者が楽しみな

担い手の具体的なビジョンを明確に示すことが合意への早道

担い手づくりとは、結局のところ、いかに農地と作業の面的なまとまりある集積ができるかということだ。見方を変えれば、個別兼業の合理的な再編成過程といえる。われわれも健康診断によって自らの身体の状態を認識し、予防医学的健康管理の動機付けができるように、地域農業の健康状態、つまり「現実直視」で構造問題を知ることから始めなければならない。データに基づき生産構造、コスト構造の問題点を把握し、「このままの生産・経営スタイルでいいのか」という危機意識やリスクの共有化が

がら野菜をつくる場所も別にゾーニングされ、老若男女の全員参画型の集落営農の仕組みがつくられているところが素晴らしい。国の制度の鋳型に乗るだけではなく、自分達の地域の集落をどのように経営していくのか、維持していくのかというビジョンを、最初に明確にしておくことが成功の秘訣であり、合意形成への早道だ。

「花を育てて蝶を集める」ような改革を

水田営農は、農地の出し手・受け手・JAの三者がお互いに協力すれば利益があるのだが、それぞれが自分の都合だけを考えると共倒れになってしまう。これを防ぐには、まずは感情論に巻き込まれず、理性的な判断を行うこと。担い手が効率的に営農できるような地域内のルールを決める必要があるだろう。また、大規模経営者と農協は関係が悪化しているところも多いが、感情論を捨てていかにパートナーシップを築いていくか。お互いに問題点をさらけ出し合うことから、歩み寄りや改革のきっかけが見えてくる。あくまでも事業ベースで商品を企画提案し、その上で取引が成立するような関係づくりが必要だろう。

「蝶を集めるには花を育てよ」という先人の良い言葉がある。きちんとした販売力、経営診断力、農地集積の合理化事業、出し手と受け手のルール作りなど、JAのきめ細やかな担い手対応力をレベルアップし、それによって担い手層の求心力を高めていく。この言葉をかみしめながら、担い手の事業対応を進めていきたいと考えている。

【1日目総合討論から】

—— 私たちのJAでは、部会の中の数人が法人を目指したいということで、その分については共同計算をやめようとしたのだが、部会長の反対があって難航している。何かよい方法はないだろうか。

松岡 部会の共計を見直す場合は、売り先との関係で、たとえば、有機・減減・慣行栽培といった生産基準による再編が農家には理解しやすいだろう。A、B、C程度の大枠の生産基準とそれぞれの売り先を決め、それぞれに共計してゆく。部会自体を壊すのではなく、独立した契約グループが連携したところ

に部会があるという考え方で説得するしかないのではないだろうか。

—— 販売体制に基づいた再編は合理的であり、JAもそういう調整は必要だ。販売先との栽培条件によっては、それを実施できる農家をJAが選んで指名してもよいのではないかと思う。

—— JA出資農業法人は経営の確立がなかなか難しいが、経営の健全化に向けた課題についてご教授いただきたい。

松岡 運動論では「担い手がないところにJA出資法人を作る」ということになるが、そういうところはたいがい条件も悪く、赤字になるのもいわば当然だ。今日の米価水準では、米・麦・大豆だけのJA出資法人の経営は難しい。やはり多角化、複合化を考えなければならないだろう。例えば育苗センターや配達業務など、JAの営農センターのアウトソーシングをするなどして収支を合わせるなどの対策が必要だ。もう一つ注意すべき点は、法人を立ち上げる前に、農地の集積などについてきちんと裏をとるとともに、しっかりと経営シミュレーションを行っておくことも大切だ。

今村 松岡さんに問題提起をしたい。なぜ、改革が進んだJAと進まないJAがあるのか。850ほどあるJAで大変すぐれたJAは100ほどありそうだが、ダメなJAは300ほどありそう。ダメな要因は何か。人材がダメなのか。危機感がないのか。きちんと5年先、10年先を考えているのか。松岡さんは改革推進委員会の中核でもあるのだから、今日出席している方々にそれを問いかけてみる義務があるのではないか。

松岡 改革が進まない原因は、いろいろなことの複合だと思う。人材もダメ、役員の責任意識もない、危機意識もない、あるいは農家の意識。特に、米・麦・大豆の土地利用型農業は、これまで国の政策に依存してきたために、自分たちで考える習慣がない。これらを直していくには、やはり時間がかかると思う。

ただ、リーダーシップがある人の一言で改革が進むという場合もある。だから、組合長にそれができなければ、県の中央会や今村先生に気合を入れてもらい、そのきっかけづくりの機会をできるだけ多く作ることも大事ではないかと思っている。

—— 土地利用型の担い手を作るということは、つきつめて言えば農地や農作業受託をいかに集積するかという点につきる。そういう意味では、JAは何度も集落に入っていくって話を繰り返していくしかないのだが、非常にコストもかかるし、それが結果としてJAの事業に返ってくるという自信もない。そうすると、JAとしては二の足を踏んでしまう部分もあるのではないかな。

松岡 さらに言えば、役場やJAは事務係に徹し、農家代表が司会進行を仕切るほうがいい。農家同士で、地域を一つの農場と見立て将来のビジョンを描いた上で集落座談会や明日を語る会を行っていかないと、合意形成もなにも進まないのではないかな。