

## 【第 4 報告】 水田地帯における営農戦略—J A 上伊那

J A 上伊那営農部長 白鳥健一

### ■ J A 上伊那の概況

J A 上伊那は長野県の南部に位置し、諏訪湖から約 30~40km ほど南へいったところにある。中央アルプスと南アルプスに囲まれた盆地で、面積はおおむね 1 万 2000ha、そのうちの 8000ha が水田だが、現在、転作率が 40%なので、実際に作付している水田の面積は約 5000ha という状況だ。その水田と転作をつかってどんな作物ができるのか、先人たちが取り組んできた。その現状をまず、DVD でご紹介したい。(ビデオ上映 10 分程度)



組合員数は 2 万 7000 人強、そのうち正組合員が 1 万 6900 人、残り 1 万人強が准組合員という状況。どこの農協も同じだが、正組合員が減少し准組合員が増えている。

平成 8 年に合併をしたが、それからすでに 17 年が経過し、やっとひとつの農協になってきたという感じだ。

上伊那地区については、明治時代の蚕糸組合の時代から非常に組合運動が盛んで、畑地帯は桑園が広がり、カイコを飼って生活していたのが特徴。水田とおカイコ、それに牛を飼うというスタイルが昭和の前半まで続いていた。

転作が始まったのは昭和 40 年代。当時、最初の転作は数%だったと思うが、私が農協に入った 30 年前で、15~16%の転作率だった。カントリー・ライスセンターをつくったのが昭和 50 年代で、当時は満杯だったが、現在は転作率の増加によりだいぶ稼働率も下がっていて、それが課題となっている。

### ■ 地域農業振興の取組み

J A 上伊那の特徴は、なんといっても、行政、普及センター、NOSAI (農業共済)、農業委員会といった各組織と連携して、農業振興の核としての協議会を持っているところだ。「農業振興センター」あるいは「営農センター」と呼んでいるが、これらは毎月 1 回の幹事会、あるいは年に数回の委員会を開催して、進捗状況の管理や、今後どういった農業振興施策をとっていくかなどを協議している。行政とかなり濃密な関係を築いていて、特にそのなかでも、飯島町、宮田村はそれぞれの町村がかなり主体的に動いている。農業振興は農協任せということではなく、むしろ村が町がやるんだという気概を持ち、ともすれば逆に農協担当者がひっぱられるような状況もある。

農地利用調整については、上伊那の場合は 1 戸あたりの経営面積が非常に小さく、60~80 a が平均だ。最近ではかなり大規模化が進行して二極化してきており、小さな農家は農地を貸し出すということがかなり早くから進んでいる。現在も保有合理化事業と円滑化事業で J A 上伊那として 1800ha ほど貸借しているし、農業委員会を通したのものまで含めると、全部で 4000ha ほどが貸借されている状況。

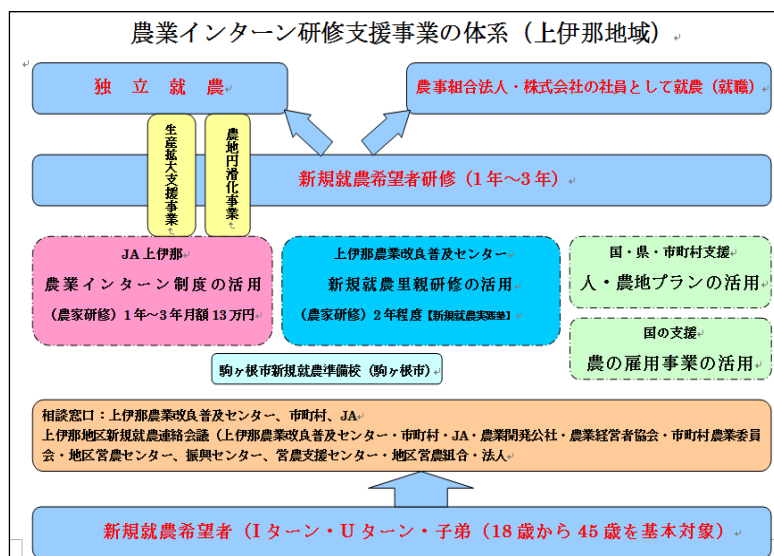
その調整については、それぞれの地区の農業振興センター、営農センターで農地利用調整会議を開催し、認定農業者を中心に農地の受け手を決め、委員会で承認している。また、農地利用についてはオープンにしている。まだまだ団地化を進める意味では不足する部分があり、今後は、認定農業者に集まってもらい、図面を見ながら利用調整の団地化をはかりたいと考えている。

集落営農については、平成 18 年の品目横断の事業のときに、これからは個の時代ではなく、組織でなければ上伊那地区の農業は維持できないと判断し、農協全職員による集落の担当制を取り、各集落で集落営農組合を立ち上げることにした。そして、約半年の間に 99% の集落で集落営農組織を立ち上げることができた。そのなかでは、経費の一元化が最優先課題だったので、農協の農業経営課がその記帳代行をすること、それからそれぞれの経理、会計簿等についても J A が受け持った。現在、44 の集落営農組織 (参加人数 7000 名) があるが、そのうちの 21 が法人化している。

やはり農地を細かく管理していくうえでは、どうしても地図情報システムを活用していかなければならない。それぞれの市町村と費用等も出しあいながら、行政、農協、農業委員会、農業共済の組織が情報を共有化するなかで、地図情報を活用している。最も活用している地区では、農協と市町村が半々で出資して職員を雇い、その職員が農業委員会の事務の代わりにするようなかたちで、そこを通らないと農地の賃貸借ができない仕組みになっている。そのようにきちんと整理されていることで、作業委託にも非常に楽になっている状況だ。

また、法人に対しては、農協が一部出資するということで、農協法に決められた範囲内で取り組んでいる。それぞれの総会にも出向いているし、経理を受けているところもある。J A 出資法人としては、J A 菜園というものがある。

## ■農業インターン制度による担い手育成・確保



J A 上伊那でも、新規就農者はなかなかいない。高齢化でリタイアする農業者の数と比較して、新規就農者の数は非常に少ないという状況だ。J A 上伊那では平成 8 年の合併当初から、農協に関わり、農業に携わりたいという人をケアしていこうと、インターン制度に取り組み、すでに 17 年目になっている。Uターン I ターンの応募もかなりあるが、現在は新しい国の制度もでき、希望者はこの制度でかなり拾うことができるようになった。そこで、インターン制度ではその対象から外れてしまう親元就農の方や、一度どこかに就職したあとで就農希望の方を拾い上げていこうと考えている。

今年、茨城県の鯉淵学園という農業関係の専門学校と、伊那市と三者で新規就農支援の協定を結ん

だ。JA としては、新規就農の支援事業を終えて就農したいという学生に対し、就農研修や就農場所を紹介する。さっそく今月から 1 人目の研修生が来ることになっている。花の栽培を学んで将来はそれで自立したいという方なので、1 カ月ほどの研修と、あとは夏休みにも来てもらうことになっている。

インターン制度についてもう少し説明すると、農協で募集をかけ、集まってきた人に対して審査をし、面接をし、研修先の検討をする。親元就農の場合は、実家にいながら、同じ品目の違う農家のところに研修に行なってもらおうというのが基本的なスタイルだ。

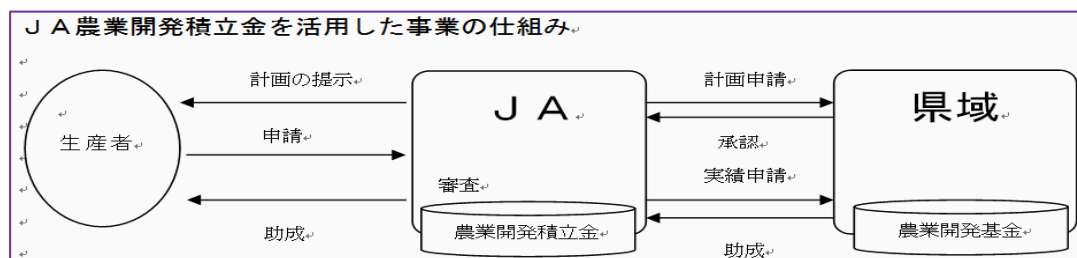
JA 出資法人の JA 菜園では、今年 2 人ほど I ターンの研修を受けている。この方々は JA の臨時雇用員という身分になっており、月に 13 万円の給料を出しているが、半分は JA から、残りの半分は行政から出してもらっている。8 行政すべてにご協力いただき、毎年、翌年に向けて 1~2 名の予算立てをしていただいている。これまで 65 名が研修を受け、そのうちすでに就農した人が 50 名。約 8 割の就農率。自分の思うような収入を得られる品目を選定できなかったり、技術的に至らなかったり、あるいは資金的に不足しているというようなことで、諦めた方も何人かいる。

インターン制度は現在も継続中だが、先ほども申したように、I ターン U ターンは国の新規就農事業ができたので、そちらで研修から入ると、うまくいけば 5 年プラス 2 年、計 7 年の対象になることもある。インターン制度のほうは、基本的に 1 年から 3 年と期間が短い。野菜や米などは 1~2 年でだいたい技術取得できるということで 2 年程度、果樹についてはどうしても 3 年は必要としている。そのように、ある程度品目で分けて、1 年目が終わったところで再度面接をして、翌年も継続するかどうかを検討するようにしている。

## ■ JA 上伊那の地域農業進行ビジョン策定

昨年から行なっている国の人・農地プラン、それに合わせた JA グループの地域農業振興ビジョンについては、現在その策定中。人・農地プランのほうは徐々にできつつあるが、ビジョンのほうは組合員の皆さんに相当本気になって話し合いに参加してもらわないと組み立てができない。人と土地の利用についてはある程度の青写真が描けているのだが、ではどんな品目をどのようにつくってこの地域の農業振興を図っていくかということについては、JA からの提案と地区の皆さんからの要望をマッチングさせて組み立てていきたいと考えている。これについては、現在、JA の全職員を出身集落の事務局として配置し、そちらでできることを担当するというので、勤続 20 年以上の係長以上のクラスは事務局的な役割を果たし、それ以外の職員はその集落の会合にもかく参加することになっている。農協職員として、その地区の農業の実態を知っていないと日頃の事業に活かせないということと、参加することで顔つなぎができれば、金融や共済の自分の事業にも発展性があるのではないかとということで、それぞれ出向いている。ビジョンづくりがまだできていない地区があといくつかあるので、現在、作成を急いでいるところだ。

## ■目的積立金を活用した生産拡大支援「未来Aサポート」



農業振興のために、「未来Aサポート」という名称で目的積立金を利用した生産拡大支援を行なっている。生産者のさまざまな生産施設（主にハウス）や重点的に振興している作物について、これから拡大するにあたり機械や施設が必要な方に対しての支援、助成をしている。これはJAが単独でやっているのではなく、全農、共済連、JAバンクも含めて、それぞれが資金を出して県域で基金をつくり、それを活用して農業振興を図ろうというもの。また、JA独自でも農業開発積立金という取組みもしており、それも合わせて、生産拡大支援事業を実施している。事業の内容は、ハウスを新設する生産者には何%とか、それから重点的な振興品目、現在、野菜ではアスパラガス、ブロッコリー、スイートコーン、白ネギといった品目だが、それらをつくる場合の防除機や管理機に対して助成をしている。花や果樹や畜産などにも助成しているが、主にそういった部分を中心に3年ほど取り組んでいる。少しでも生産者の意欲増進につながるようにと、年齢制限はない。機械の償却年数はおよそ7年なので、7年は生産をやめないようお願いして、高齢者に対しても助成を行なっている。

## ■外国人技能実習生の受け入れ

外国人研修生については、主にキノコや花、野菜の法人で40人ほど受け入れている。

## ■地域ぐるみの産地づくり

地域ぐるみの産地づくりという点では、JAのほか、認定農業者と集落営農法人に年に数回集まってもらい、研修会、生産拡大大会、集落営農組織ネットワーク会議などを開催したりして、少しでも産地として振興を図っていこうと考えている。

## ■果樹園の継続への取組みとしての農地バンク

高齢化がもっとも進んでいる品目は果樹。果樹園地は、今後一番の問題になってくるだろうと思う。これから生産者が辞めていったときに園地がどうなっていくのか。アンケートや聞き取り調査などを実施したところ、30%以上の農家が「いずれ中止する」と回答したため、今年度、「農地バンク」を設立する予定だ。不要になった農地を一度預かる、あるいは抜根による移動改植等を行い、新たな園地を団地化形成し、そこで研修をしたり新規就農者に入ってもらうことを検討している。ただし、古くなった

木もあるので、その園地をそのまま受けることができない場合もある。毎年、秋の収穫が終わるとチェーンソーを持ちだして伐り出す農家もいるので、それをなんとか避けたいと「農地バンク」に取り組んでいこうとしているところだ。

## ■共同利用施設の運営

米地帯なので、共同利用施設としてカントリーエレベーターやライスセンターが 12 基あるが、昭和 50 年代に建設したものなのでだいぶ老朽化してきている。後追いの修繕で農協の経営を圧迫することが想定されるため、改修の試算を行なってみたところ、40～50 億円ほどかかることがわかった。すべてを残しておく大変なことになるので、整理をしなければいけない。とはいえ、それぞれの地区の組合員の皆さんの思い入れもあるので、簡単に整理するわけにもいかない。

そこで、平成 22 年から始まった全農のカントリーエレベーター総合コンサル事業を受け、農協内部にもプロジェクトチームをつくり、2 年にわたり検討を重ねた。その結果、やはり統合による集約は必要だろうということになり、拠点にする施設と現状維持をする施設、それから閉鎖していく施設と 3 つに分類した。拠点になるところについては、今後もきっちりと整備していくということを組合員に伝え、実際に昨年度、補助事業等を使って改修を行なった。

それで終わりということではなく、これからも修繕していかなければならないものはたくさんある。そのため向こう 15 年計画をつくり、3 年以内に直すところ、6 年以内に直すところ、9 年以内に直すところというように、3 年計画でおおむね組んでいる。それでもおそらく 17 億円ほどはかかる予定。だが、最初の試算では 50 億円だったものを 17 億円で済ますのだから、なんとかこれでやっていきたい。このようにしてカントリーエレベーターを集約し、それを農協の重要な生産施設として位置づけ、残していこうとしている。

## ■耕畜連携

上伊那の転作田で生産している作物は、多い順に麦、ソバ、牧草、野菜。そのほかに、酪農家、肉牛農家にも転作田で飼料作をやってもらっている。畜酪経営は非常に厳しい状況ではあるが、国の事業もあり、ホールクロップサイレージやエサ米への利用をすすめているところだ。

## ■農業アドバイザー（総合渉外）の設置

農業アドバイザーは、うちでは TAC ではなく「総合渉外」と呼んでいる。特に大口の農家、農協にあまり出荷をしていない農家を中心に、2 人の営農技術員 O B が巡回をし、いろいろな相談に乗っている。非常に大きな役割を果たしていて、一般の指導員がまわっていても出てこないような話も、この 2 人が行くと話してもらえて、農協事業に協力してもらおうこともできている。また、経営の相談・指導

に応じており、非常に信頼されている。総合渉外は誰でもいいというわけにはいかないのに、若手の職員ではなく、もっとも経験豊富な職員を位置付けている。

一般の営農技術職員はそれぞれの品目担当、総合渉外はトータルコーディネイターと、昨年からは人事制度のなかでも、総合職と専門職という位置づけを行い、おおむね 50 歳からは、総合職として管理職の方向へ行くのか、それとも専門職としてずっと技術員を継続するのを選択するようにしている。できるだけ長く技術員として留まってもらうことが必要ではないかと、昨年の秋に、それぞれの職員に個別面談を行なった。これについては組合員からも、「あのいい技術員を支所長にしないでくれ」というような意見が出てきていた。ただ、職員にとっては給与体系のこともあるので、モチベーションが下がらないようにすることが必要だと、専門職について、現在カントリー専任職や営農技術員専任職等をすすめているところである。