

青森県 第三者継承事例集

次代へつなぐ農業経営

令和6年3月

青森県農林水産部構造政策課



はじめに

直近の農林業センサスによると、本県における65歳以上の農業経営体のうち、後継者を確保していない経営体の割合は約7割となっており、本県農業を持続的なものとしていくためには、農地資源や技術を引継ぐ新たな担い手を確保・育成していくことが重要です。

その手法の一つとして、県では第三者継承の取組を進めており、令和3年度から5年度にかけて、継承を検討している農業者に、税理士等の専門家を派遣し、適正な資産評価や継承手続等について支援したほか、サポート人材を育成する研修会や農業者向けセミナー等を開催し、第三者継承の気運の醸成を図ったところです。

農業経営の引継ぎ先を考えた時、まずは自分の子供などの親族が候補として挙がり、親族に候補者がいない場合、廃業を選択するケースもあります。しかし、農業者の方々が長年築き上げてきた経営が失われてしまうのは、地域全体から見ても大きな損失です。

そこで、親族以外の第三者へ継承するという選択肢があることを周知するため、県内の第三者継承の事例を集めた事例集を作成することとしました。

本冊子では、第三者継承により農業経営を開始した新規就農者の事例や、地域の農業法人による継承支援の取組について紹介しています。

後継者となる第三者にすぐに出会うことは容易ではありませんが、継承の意向を表明したことがきっかけで、新たな人材との出会いを引き寄せたケースもあり、廃業を選択する前に、第三者への継承を選択肢に入れて取り組むことは、個人にとっても地域にとっても十分に価値があることと考えています。

本冊子が、第三者継承をより身近なものとし、皆様の経営の行く末を検討する際の参考となれば幸いです。

令和6年3月

青森県農林水産部
構造政策課長 澤居勇人



| | |
|---------------------|------------|
| より良いカタチで次代へ引継ぎませんか？ | ・・・・・・・・ 2 |
|---------------------|------------|

第三者継承の事例紹介

第三者継承で新規就農

| | |
|---|-------------|
| 事例1 第三者継承で酪農経営の夢を実現 (六ヶ所村 酪農) | ・・・・・・・・ 4 |
| 事例2 研修先農家のマッチングで経営継承 (むつ市 夏秋いちご) | ・・・・・・・・ 6 |
| 事例3 きっかけはアルバイト りんご園地の第三者継承 (青森市 りんご) | ・・・・・・・・ 8 |
| 事例4 自分の理想の畜産を 仕事を通じて巡り会えた縁 (青森市 畜産(肉用牛繁殖)) | ・・・・・・・・ 10 |
| 事例5 地域おこし協力隊から園地継承でぶどう農家に (鶴田町 ぶどう) | ・・・・・・・・ 12 |

地域の農業法人による継承支援

| | |
|---|-------------|
| 事例6 農業法人が従業員の個人経営を応援 地域の農地を引き受ける仕組み作り (藤崎町 水稻) | ・・・・・・・・ 14 |
| 事例7 りんご高密度植わい化栽培のトレーニングファームによる 新規就農者の独立支援 (弘前市 りんご) | ・・・・・・・・ 17 |

| | |
|-------------|-------------|
| 経営継承チェックリスト | ・・・・・・・・ 20 |
|-------------|-------------|

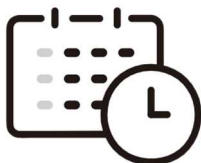
| | |
|------------------------|-------------|
| 青森県農業経営・就農サポートセンターのご案内 | ・・・・・・・・ 22 |
|------------------------|-------------|



より良いカタチで次代へ引継ぎませんか？

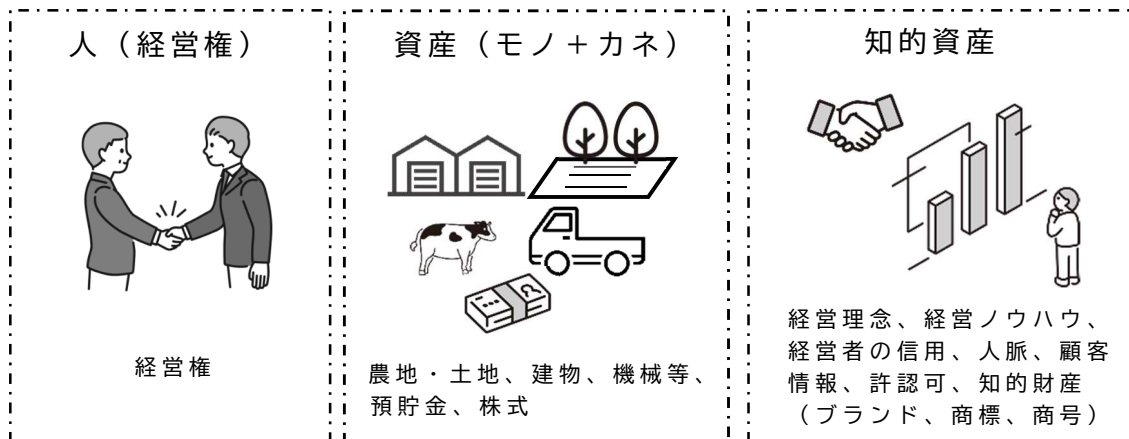
元気な今が考えどき。農業の経営継承

円滑な継承には時間が必要

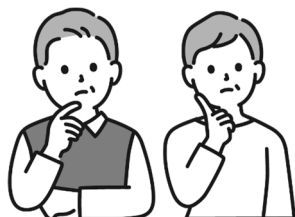


農業経営に必要な土地や施設・機械、そして農業技術。これらの円滑な継承には時間が必要です。計画的に時間をかけて取り組むためにも、早めの対応を。

継承する資産の構成要素



まずは家族で話し合いを



子供の意思確認や、継ぐ人がいない場合は家族以外への引継ぎの検討などが必要。まずは家族との話し合いから始めましょう。

経営継承のパターンは主に3つ

親族内継承



現在の経営者の子息・子女の他、甥や娘婿等の親族が後継者

親族外継承（従業員等）



共同創業者、番頭格の役員、部門長等の従業員、優秀な若手従業員等が後継者

親族外継承（第三者）



身近なところに後継者候補がない場合などに検討
マッチングによる外部人材の招へいや事業譲渡など

親族や従業員に後継者がいない

→ 廃業を決断する前に第三者継承の御検討を

周囲への相談が引継ぎのきっかけに

実家が農家ではないけれど農業を始めたい人にとって、土地や施設・機械等の経営資産を引継いで経営を開始できる第三者継承は、大きなメリットがあります。

親族や従業員に後継者が見つからない場合、廃業を決断する前に、第三者への経営継承を御検討ください。

周囲や県、市町村、農協等の支援機関への相談が、継承につながることもあります。

まずは、早めに御相談を。





第三者継承で酪農経営の夢を実現

(六ヶ所村 酪農)

先代経営者：六ヶ所村内酪農家（60代）

後継者：對馬響子さん（26才 非農家出身）※年齢は継承時

継承のポイント

先代経営者と後継者の出会い



- 後継者は営農大学校時代に、六ヶ所村の酪農家で研修
- 営大卒業後、六ヶ所村の農業支援員に。地域の酪農家の元で技術習得
- 地域に溶け込む中で、先代経営者が離農する予定であることを知る
- 村担当者が先代経営者と後継者をマッチング

地域の支援



- 村担当者を中心に、農協、県関係者が連携してサポート
- 専門家（税理士）が継承の進め方、資産評価等を助言
- 青年等就農資金の融資を受け、資産を継承

酪農家の夢を目指して

秋田県出身の對馬さん。動物に関わる仕事をしたいと思っていた彼女は、青森県営農大学校に進学し、酪農を学びました。

六ヶ所村との縁は、在学中に、六ヶ所村の酪農家へ実習に行ったことが始まりでした。

青森県でも有数の酪農地帯、六ヶ所村。将来は自分の牧場を持ちたいとの夢を持っていた對馬さんに、村長が、村で酪農をやるなら、村で研修制度と住まいを用意するとスカウト。これをきっかけに、営大卒業後、平成28年から村の農業支援員として勤務することになりました。

農業支援員になってからは、3～4か月毎に、村内の酪農家を巡り、先輩農家の酪農技術を学びました。3年間で10箇所以上の酪農家で学び、技術の習得はもちろん、地域の人との親交を深めました。

令和元年からは、牧場経営の夢に向かって更なるスキルアップを目指し、ワーキングホリデー制度を活用し、ニュージーランドの牧場で約1年4か月働きました。帰国後は、再び六ヶ所村の農業支援員として技術研鑽に励んでいました。



對馬響子さん 牛と一緒に

先代経営者との出会い

帰国後、農業支援員として引き続き地域の酪農家と交流する中、村内のとある酪農家が離農するという情報が對馬さんのもとに入ってきました。

その人の経営を引継げないか、と考えた對馬さんは、普段からお世話になっている村職員に相談。村職員はすぐに動いてくれて、相手の酪農家に、継ぎたい人がいると話をしてくれました。村職員の申し出に、相手方から経営を譲ることで了解が得られ、その後、引継ぎに向けて、やりとりを進めていくことになりました。

相手方は離農の準備を進めており、すでに半分ほどの乳牛が売却されていましたが、村や農協職員のスピーディーな対応で、残りの牛は売却せずに残してもらうことができました。

関係機関が連携した支援 ～進め方・資産評価・資金調達～

その後、先代経営者の元で4か月ほど一緒に作業しながら技術の引継ぎを受けましたが、先代経営者の体調が優れなかったこともあり、令和3年12月には對馬さん1人で作業するようになりました。

経営継承には、経営資産（農地、建物、機械等）の評価（いくらで売る・買うか）を適正に行うとともに、後継者側は、それらを取得するための資金調達についても検討しなければなりません。特に酪農は、牛舎や機械類、牛等、経営資産が多く、それらを取得するためには多額の資金が必要になります。また、一度に譲渡すると売った側に多額の税負担が発生することから、資産の計画的な引継ぎも重要です。

このため、村が中心となり、農協や県関係者とともに、継承までのスケジュール調整や新規就農者が各種支援を受けるのに必要な「青年等就農計画」の作成支援等を行ったほか、税理士からは資産の評価方法や税務関係について助言を得ながら進めていきました。

また、農協が中心となって、継承元との合意形成や経営資産の評価方法、乳牛の飼養計画、資金繰り、加入組織、活用できる事業などを検討し、資金利用計画の作成支援を行いました。

先代経営者の体調の関係で、對馬さんも先代経営者もできるだけ早く継承したいと考えていたものの、資産評価等に時間がかかり、継承時期がなかなか決まらず焦った時期もあったそうです。

その後、資産評価が終わり、日本政策金融公庫からの青年等就農資金の融資も決定し、令和4年5月に無事、資産の継承が完了しました。

地域に溶け込み更なる発展へ

現在、對馬さんは結婚し、夫婦で酪農経営を行っています。継承時に28頭だった牛も、現在は総頭数80頭ほどまで増えました。

飼料高騰で大変な時期ではありますが、村の酪農家で組織するTMRのコントラクター組合に参加しているおかげで、安定的に飼料が確保できています。

また、村からの依頼で営大生や高校生に酪農について紹介するなど、未来の酪農家を育成する取組にも参加しています。

経営継承により就農できたのは「農業支援員として、地域に溶け込む期間があり、地域の人達に自分のことを知ってもらえたことが大きい。」と對馬さん。

若手酪農家として、今後も地域と共に更なる発展が期待されます。



牛舎内の様子



研修先農家のマッチングで経営継承

(むつ市 夏秋いちご)

先代経営者：むつ市内農業者（夏秋いちご）（80代）

後継者：谷中裕都さん（26才 非農家出身）※年齢は継承時

継承のポイント

先代経営者と後継者の出会い



- 後継者は、夏秋いちごのアルバイトをきっかけに農業に関心を持つ
- その後、就農準備資金を活用し、農業経営士のもとで、夏秋いちご栽培の研修を実施
- 研修先農家が、研修生の居住地付近に住む高齢農家へ継承を打診。了解が得られたので、研修生（後継者）とマッチング

地域の支援



- 研修先農家が先代経営者とある程度話をまとめてから、県（農業普及振興室）に支援を要請。契約や法律的な部分は行政に任せた
- 市と県が連携し、施設、機械、農地の貸借等を支援

農業への関心はアルバイトから

当時、建築関係で働いていた谷中さん。

仕事のない土日のできる仕事を探していたところ、職場の先輩から夏秋いちごのアルバイトを紹介してもらったのが、農業に携わった最初の一歩でした。

アルバイト先の経営主から、農業は自分で時間が作れる、自分の判断でできる等、農業の魅力を伝えられたことをきっかけに農業に関心を持ちました。

それから、下北地域県民局地域農林水産部で就農相談ができると職場の先輩に教えてもらい、相談に行ったところ、就農準備資金を活用した研修を行うことになりました。

作物は、アルバイトで体験した夏秋いちご。むつ市の隣、東通村で夏秋いちごを栽培し、多くの研修生を受け入れていた農業経営士の村田睦夫さんの元で研修することになりました。早く就農して実際に自分でやってみたほうが良いとのアドバイスを受け、研修期間は1年間としました。



谷中裕都さん ハウス内にて

研修先が継承のマッチング

谷中さんの研修先農家で、下北地域の夏秋いちご栽培を牽引する農家の1人である村田さんは、地域の農家との幅広いネットワークを通じて、谷中さんの家の近所で、作業が難しくなっていた高齢の夏秋いちご農家がいることを把握していました。

そこで、谷中さんが就農するタイミングで、村田さんがその方に、新規就農希望者がいるので譲ってみないかと打診。相手方は高齢だったことと、奥さんを亡くして作業を続けられない状況だったことから、譲ることを了解してくれました。

その後、村田さんと先代経営者の間である程度、どれくらいの金額で貸すか等を決めてから、県の農業普及振興室に話を持っていきました。

農地や施設の貸借の契約に当たっては、法律的な話や契約書の作成が伴うことから、そういった手続は行政に支援してもらったほうが円滑に行く判断してのことでした。

関係機関の支援

研修先農家がある程度話をまとめていてくれたおかげで、その後の手続は比較的スムーズに行われました。

市と農業普及振興室が連携し、施設の貸借や農地面積の計測と賃料の設定、農地中間管理機構を通じた貸借等を支援しました。

晴れて就農。貸借により初期費用を低減

マッチングから貸借まで、研修先農家と関係機関の役割分担や連携がうまくいった結果、谷中さんは、パイプハウス（100坪×5棟）、作業小屋、プレハブ冷蔵庫を賃借して令和4年4月に就農、夏秋いちご栽培を開始しました。

農地についても、農地中間管理機構を通じた利用権設定を行い、初期投資を抑えたことから、一から自分で準備すると多額の資金が必要になる施設栽培において、自己資金のみで就農することができました。



継承したハウス

農地や施設を貸してくれた先代経営者は、残念ながらその後お亡くなりになりましたが、相続した息子さんとも良好な関係を続け、引き続き、貸借で経営を続けています。

また、就農後も技術面や販売面で不安が多い新規就農者ですが、地域の夏秋いちご栽培農家のネットワークがあり、困ったときはその仲間に相談したり、研修先と同じ出荷先に出荷するなど、研修先を通じたつながりを大切にしながら営農しています。

就農当初の令和3年は2棟に作付け、2年目は3棟に増やしました。令和5年度は1棟で病気が発生して全滅するといったトラブルもありましたが、今後も計画的に作付棟数を増やしていくこととしています。

また、夏秋いちご以外の野菜の栽培にも取り組み、収益を上げていきたいとのことで、地域農業の担い手として、今後の発展が期待されます。



きっかけはアルバイト りんご園地の第三者継承

(青森市 りんご)

先代経営者：山内明男さん（67才）

後継者：木村恵莉子さん（33才 非農家出身）※年齢は継承時

継承のポイント

先代経営者と 後継者の出会い



- 先代経営者は、元気なうちに経営を引継ぐことを決心。家族に確認し、第三者継承について了解を得ていた
- 後継者との出会いはアルバイト。熱心に作業する姿に継承を打診

地域の支援



- 同時期に、地元農協が継承支援組織を設立
- 研修受入や継承手続等を支援

段階的な引継ぎ



- 初年目は園地の一部を継承、5年後に残りの園地を継承予定
- 全て継承した後は、数年間、先代経営者が作業員として従事しながら、後継者のりんご栽培を応援する予定

先代から続くりんご園。良い状態で引継ぎたい

青森市浪岡で40年以上りんご栽培に取り組む山内明男さん。膝の調子が悪くなり、長くは続けられないと感じたことをきっかけに、経営の継承を考えるようになりました。

りんご栽培が盛んな浪岡地区ですが、園主の急逝や病気で作業が難しくなり、園地の状態が悪化、そして伐採、という状況を見てきました。また、園地を手放すにしても、体調が悪くなり、園地の管理が不十分な状態では、買い手が付かないこともあります。

このため、経営を譲るにしても、園地だけを売るにしても管理が行き届いた状態で次につなぎたいとの思いがありました。

自分の子供達に農業をやるか確認したところ、誰もやらないとのことでした。だったら他の人に譲るということで家族からの了解を得て、第三者への継承を検討し始めました。



山内明男さんの園地にて

アルバイトがつかないで縁。後継者との出会い

一方、後継者となる木村恵莉さんは、大学卒業後、首都圏の企業に就職。その後、語学留学やワーキングホリデー制度を活用したオーストラリアでの農場アルバイトを経験してから帰国しました。

帰国後は、「青森市で働くこと」と「将来独立すること」を前提に職探しを開始。農協のバイト募集の情報を見て、農業分野なら求める要件が満たせると考えるように。農業関係の仕事を探しているなかで、山内さんのりんご園でのアルバイトに行くことになりました。

山内さんによると、りんご作業のアルバイトは高齢の方が多く、木村さんのような若い人が来たのはとても珍しかったそうです。

木村さんが将来は就農したいという気持ちを持っていることを知った山内さんは、数ヶ月、木村さんの働きぶりを見て、この人だったら、と思い、りんご栽培を続ける気持ちがあるなら、園地を継がないかと声をかけました。木村さんも、やってみたい、と答え、木村さんを後継者として経営継承をすることとなりました。

地域の継承支援体制 J A青森浪岡地区新規就農受入協議会

山内さんと木村さんの経営継承の話があったのと同じ頃。青森農協では、後継者不在のりんご農家の経営資源や栽培技術を新規就農者に伝承することを目的に「J A青森浪岡地区新規就農受入協議会」を設立しました。

協議会は、その前年に実施したアンケートで、将来的に離農予定で経営を譲っても良いと回答したりんご農家から構成され、山内さんが協議会の初代会長に就任しました。

また、会員農家のほか、あおもり就農サポートセンター、地元大学、農協中央会、県及び市担当部署も参与として加わり、研修プログラムの作成・実施のほか、各種新規就農支援策の活用、継承に向けた資産評価等の支援を行う体制が構築されました。

この協議会の仕組みを活用し、木村さんは協議会の研修生第1号として、農業研修を開始。協議会が研修を受け入れる形となったことから、山内さんの元での農業実習の他、大学や農協が主催する各種研修にも参加でき、座学から実習まで幅広く学ぶことができました。

研修後、園地の一部を継承。今後、残りの園地も継承予定

木村さんは、1年間の研修後、山内さんの経営する園地のうち、わい化栽培部分(60a)を引継ぎ、令和4年4月に自身の経営を開始しました。

園地は購入しましたが、スピードスプレーヤーや作業小屋は、山内さんが使用しているものを借りて使っています。また、手かごやはしご等の細々した道具を揃えようとする意外とお金がかかりますが、それらも譲ってもらい、経費を抑えることができました。



作業中の木村さん

新規就農者が慣れないうちに大きな面積を作業するのは大変なため、1年目にわい化栽培部分の60a、5年後に残りの園地(140a)を継承する計画です。5年というのは、山内さんが5年後に72才、その後、3年間、木村さんを手伝いながら引き続き教えて75才になるので、年齢的に区切りが良いと考えた上での提案でした。

「山内さんとの出会いがなかったら就農は難しかったと思う。継承したことで園地、機械、その他の道具が揃っている状態で就農できたのは大変大きい」と木村さん。また、協議会を通じて地域のりんご農家と接点ができ、就農後も何かと気にかけてもらっているそうです。

第三者継承により、新たな担い手が生まれた浪岡のりんご栽培。今後も、協議会を通じて、地域のりんご経営が引継がれていくことが期待されます。



自分の理想の畜産を 仕事を通じて巡り会えた縁

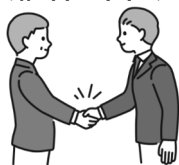
(青森市 畜産(肉用牛繁殖))

先代経営者：大柳博さん（81才）

後継者：阿保洋一さん（48才 非農家出身）※年齢は継承時

継承のポイント

先代経営者と 後継者の出会い



- 後継者は、大学卒業後、県の畜産技術職員等として、畜産に関する業務に携わる
- 畜産農家の支援や指導を行う中で就農への関心が高まっていたところ、青森市内の畜産農家が離農の意向であることを知る
- 先代経営者に、就農の意向を伝え、約1年半、先代経営者の牛や野菜等の仕事を手伝いながら、信頼関係を築く

段階的な 資産引継ぎ



- まずは、空いている牛舎1棟を借り受け、経営開始
- 今後、先代の規模縮小に応じて、牛舎を引継ぐ意向

いつかは自分で畜産経営を

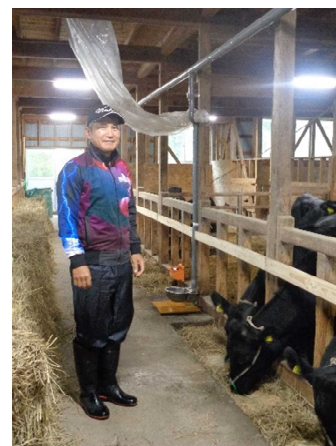
阿保洋一さんは、大学卒業後、青森県の畜産行政や畜産研究所の職員として、県内の畜産農家を指導してきました。

20年ほど畜産振興に携わる中で、これまで得た知識や技術を生かして自分で畜産経営をしたいと考えるようになり、就農を意識し始めました。しかし、居住地（青森市）の主な作目は水稲や野菜で、牛舎を譲ってくれそうな畜産農家の情報は入ってきませんでした。

それが令和3年に、仕事を通じて、青森市内で和牛の肥育に取り組んでいる大柳さんが、体調不良で離農を検討しているとの情報が阿保さんの元に寄せられました。

青森市内の自宅から通える場所の畜産農家が離農してしまうのであれば、施設等を引継いで就農したいと考え、その思いを大柳さんに伝えました。

大柳さんもその思いを受け止めてくれたことから、畜産研究所職員として取り組んで来た「全国和牛能力共進会」という5年に1度の大きなイベントの終了後に就農し、和牛の繁殖経営を行おうと決意しました。



阿保洋一さん 牛と一緒に

まずは信頼関係を構築

さて、継承の意向を伝えたものの、お互いのことは仕事を通じて少し知っている程度の間柄です。そのため、まずは信頼関係を深めなければと考え、阿保さんは大柳さんのもとに通って、農作業を手伝うことにしました。

大柳さんは、八甲田牛という青森市の日本短角種ブランド牛の飼育のほか、ネギ等の野菜も栽培しています。就農する2年前の夏から毎週のように通って手伝ったことで、それらの作業を幅広く覚えることができたほか、大柳さんのご家族にも自身のことを知ってもらうことができました。

また、大柳さんがこれまで様々な取組によって困難を乗り越えながら優良な経営を続けてきたことや、地域内の稲わらや籾殻の有効活用と堆肥の供給を通じて、地域の資源循環の中心的な役割を担っていることを知り、この地域から畜産を絶やしてはいけないと、引継ぐ決意を新たにしました。

引継ぐことのメリット

その後、令和5年5月に空いている牛舎を1棟借り、牛の導入に向けた準備を開始しました。長年使用していない牛舎だったため、最初の半年間は電気工事や水回りの改修を行い、それから母牛7頭を導入して、本格的な経営開始となりました。

牛舎の改修や母牛の導入等に必要な資金は、青年等就農資金を借り入れ、機械の導入には補助事業を活用しました。しかし、機械は、補助事業の決定時期の関係で導入が遅れたため、就農当初は、大柳さんから借りることで対応しました。

また、敷地内の別の牛舎では、大柳さんが引き続き八甲田牛の肥育を行っていることから、敷料に使う籾殻は大柳さんから分けてもらっているほか、堆肥舎は共用で使わせてもらっています。

先代経営者が現在も営農している場所で牛舎を借りて就農し、先代経営者の機械や施設等を利用できるのは、非農家出身者にとって大きなメリットである、と阿保さんは話します。

大柳さんは今後、段階的に規模を縮小し、使わなくなった牛舎や機械は阿保さんが追加で借りるか、購入する計画です。

引継ぎ先がない場合は、建物の処分等にも費用がかかるため、先代経営者が経営を続けながら、後継者に段階的に引継げる今回の継承は、先代経営者にとってもメリットがあるものと考えられます。



借りている牛舎

理想の畜産経営に向けて

このように仕事の縁を通じて、経営を開始した阿保さん。飼料には地元の稲わらを中心に使っているほか、牛の見守りカメラやモニタリング用センサーの導入による経営の効率化に取り組んでいます。

将来的には、研修生を受け入れる教育ファームとして担い手育成にも貢献したいと考えており、今後も自分の理想とする畜産経営に向かって邁進することが期待されます。



地域おこし協力隊から園地継承でぶどう農家に

(鶴田町 ぶどう)

先代経営者：鶴田町内ぶどう農家（60代）

後継者：山田俊さん（35才 非農家出身）※年齢は継承時

継承のポイント

先代経営者と後継者の出会い



- 後継者は、果樹農家を目指し情報収集。鶴田町が地域おこし協力隊を募集していることを知り、応募
- 鶴田町の地域おこし協力隊に着任。任期後の就農を目指し、研修先農家からぶどうの栽培技術を学ぶとともに、地域とのつながりを深める
- 離農予定のぶどう農家が町に相談したことをきっかけに、町が後継者とマッチング

地域の支援



- 町が地域おこし協力隊員を募集し、地域外からの人材確保
- 町が隊員の農業研修や地域との橋渡しをコーディネート、離農予定者と隊員のマッチング
- 研修先農家が就農までの園地管理を支援

果樹農家になりたい。地域おこし協力隊として鶴田町へ移住

岐阜県出身の山田俊さんは、関東方面でサラリーマン生活を送る中で、家族と過ごす時間も取りにくく、今後も働き続けられるのか不安を感じていました。

手に職を付けたいという思いもあり、そこで、以前から興味があった農業、やるなら果樹農家になりたいと行動を開始。

情報収集のため、東京都内にある「ふるさと回帰支援センター」を訪れたところ、青森県鶴田町で地域おこし協力隊を募集していることを知りました。

妻の母親が青森県出身だったことから、その募集に縁を感じた山田さん。鶴田町の特産品がスチューベンぶどうであり、自分が希望する果樹の産地でもあったことから、夫婦で協力隊員に応募しました。

当初、鶴田町は、町の情報発信業務をメインに隊員を募集していましたが、山田さん夫婦が将来は果樹農家になりたいという意向を伝えると、町内のぶどう農家での研修も組み入れてくれました。

3年間の任期中は、町の情報発信に取り組んだほか、町が紹介してくれた研修農家で、ぶどうの栽培技術を学びました。



山田俊さん 園地にて

ぶどう園地を譲りたい。町からの情報

地域おこし協力隊員に着任後、就農を目指して研修を続けていた山田さんですが、1番気がかりだったのは、就農時に農地が見つかるかということでした。

農地といっても何でもよいわけではありません。果樹は、苗木の定植から収穫まで数年かかるため、収穫可能な園地を入手することが早期の経営安定につながりますが、自分の条件に合う園地をタイミング良く見つけるのはなかなか難しいものです。

ちょうどその頃、町内のぶどう農家が、離農を考えていて園地を手放したい、と町に相談にきました。山田さんが園地を探していることを把握していた町職員は、山田さんに連絡。園地の場所も状態も良かったことから、その園地を入手して就農することとしました。

しかし、その時点では、まだ隊員の任期が残っており、すぐに就農できなかったことから、研修先農家が園地の管理を引き受け、就農時に山田さんが園地を購入することとし、園地を確保することができました。

園地の価格については、町に間に入ってもらい、相手方と交渉しながら、互いに納得の行く価格に落ち着きました。

いざ就農。コンディションの良い園地で初年目から収穫

継承した園地は状態が良く、ぶどう樹のほか、支柱など、栽培に必要なものが一式ある状態だったことから、その年から収穫ができたのが継承の大きなメリットでした。

また、乗用草刈機は中古で購入しましたが、高圧ポンプ式エンジン動噴や軽トラックは、近隣農家から借りることができたため、初期投資を抑えることができました。

1番困ったのが家探し。選果等の作業や農機具を保管する小屋やスペースがある農家向けの一軒家がなかなか見つかりませんでした。しばらくは、就農前から住んでいた普通の一軒家の一室で選果作業をすることに。

就農の翌年、やっと外にスペースが取れる一軒家が見つかり、今は庭にコンテナハウスを設置して、そこで選果ができるようになりました。



ご夫婦で作業中

地域おこし協力隊でできたつながり

山田さんが地域おこし協力隊として地域とのつながりを深めたほか、離農予定の方が町に相談したことをきっかけに進んだ今回の継承。

「もし、協力隊員ではなく、単身で就農したいと移住していたら、情報や支援がなくて就農は難しかったかもしれない」と山田さん。

これから新たに入手する予定のぶどう園地も、地域のネットワークを介して教えてもらいました。

地域おこし協力隊でできた鶴田町との縁。今後も鶴田町特産のスチューベンぶどうとともに、経営の発展が期待されます。



農業法人が従業員の個人経営を応援 地域の農地を引き受ける仕組み作り

(藤崎町 水稻)

取組主体：エフ・ベース株式会社（代表取締役 福士広基 氏）

《設立年》令和3年1月

《事業概要》水田農業（作業受託含む）、籾摺業、米穀集荷業

《経営規模》米 73ha、大豆 6.7ha（R5）

ホームページ <https://fbase.ivalue.info/> インスタグラム「f.base_」で検索

支援のポイント

法人を介した
農地引き受け



- 地域の農業・農地を守るため、法人が核になり、新規就農者が農地を引き受けて耕作する仕組みを構築
- 農地の出し手は、信用のある法人を通じて、法人または従業員に農地を託すことが可能に

従業員として
技術習得



- 法人は新規就農希望者を雇用
- 新規就農希望者は従業員として、業務を通じて栽培技術を習得

法人が従業員の
個人経営を支援



- 従業員は、法人の農作業の他、会社の機械を使用し、個人で借りた農地で個人経営も可能（法人従業員と個人経営の兼業）
- 設備投資面で参入のハードルが高い水稻栽培へ新規参入が可能に

地域農業の担い手としてできること

エフ・ベース株式会社は、藤崎町で、水稻の生産から調製、作業受託、集荷業務と米に関する業務を幅広く行う農業法人です。

会社のルーツは籾摺業を営んでいた代表の祖父と水稻栽培に取り組んでいた祖母。祖父の代で集荷業を始め、父の代で水稻の規模拡大に取り組みながら経営を発展。

現代表が就農してからは、更なる規模拡大を見据え、水稻の湛水直播栽培に取り組むなど、地域の中心的な経営体として、水田農業を支えてきました。

現代表は、平成29年に経営を継承。先代たちの想いを受け継ぎ、これまで力になってくれた従業員や地域の人



福士広基代表と福士佳子専務

達のためにもチームとなって、未来へつないでいける水田農業に取り組みたいとの思いから、令和3年1月にエフ・ベース株式会社を設立し、経営を法人化しました。

新規就農のハードルを下げ、農地の担い手を増やす「新規就農サポート戦略」

高齢化による離農者の増加で、エフ・ベースにも水田を引き受けて欲しいとの依頼が増える中、福士代表は、地域の農業・農地を守り続けていくために何かできないかと考えるようになりました。

そんな時、実家の農家は兄が継いだけど、自分も農業をやりたいと福士代表の下で働いていた従業員がいました。

広い農地や機械等の設備投資に多額の資金を要する水稻栽培は、個人が新規参入するにはハードルが高く、思いがあっても簡単に取り組めるものではありません。

だったら、従業員として働きながら、水稻の個人経営も応援する仕組みがあれば、新規参入のハードルが下がり、地域の農地の守り手も増える、と考えたのがエフ・ベースの「新規就農サポート戦略」です。

これは、従業員が会社の農作業とは別に、従業員個人で農地を借り受け、会社の機械を利用して個人経営に取り組むことを支援するもので、従業員にとっては、会社の業務を通じて栽培技術を習得できる上に自分で設備投資をしなくても水稻栽培に参入が可能となるほか、会社を通じて地域の一員になれるのが大きな利点です。さらに、給料以外に個人経営による所得が得られることと、自身の経営に意欲を持って取り組めるというメリットもあります。

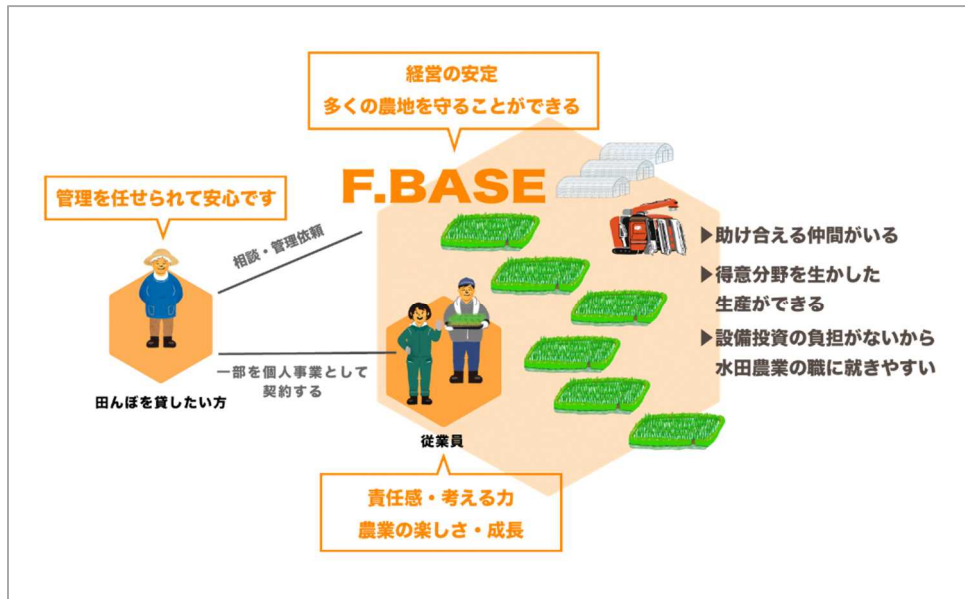
会社としては、従業員のモチベーションアップや生産者としての意識向上が期待されるほか、離農者の農地の引継ぎ先が増えることで、より多くの農地を守ることに貢献できます。

また、地域にとっては、会社の業務や個人経営の経験を通じて、水稻栽培の技術を持った人材が複数育成されることで、地域農業の担い手が増え、引継ぎ先の選択肢が増えることが期待されます。

令和5年度は2名の従業員が、この仕組みを使って、会社の従業員として働く傍ら、個人として水稻栽培に取り組みました。

【「新規就農サポート戦略」による従業員の個人経営支援の概要】

- ① 離農者から会社に農地を引き受けてほしいとの相談
- ② 農地の場所等を考慮し、会社が引き受けるか、従業員に紹介するか判断
- ③ 農地を従業員に紹介し、従業員が個人で引き受けるとなれば、地主さんと賃貸借契約を締結
- ④ 従業員が借りた農地の主な作業は、会社の業務の流れの中で進める。
(自力のできる作業については原則、勤務時間外に行うこととする。)
- ⑤ ④については会社所有の機械を利用し、基幹3作業（耕起～代掻き、田植え、収穫）と、農薬散布関係は、会社への委託の形をとり、従業員個人から会社へ作業委託料を支払う。
(その他の機械作業は会社への支払は不要とする。)



新規就農サポート戦略のイメージ
 (エフ・ベース(株)ホームページ(<https://fbase.ivalue.info/service>)より)

これからも従業員とともに地域農業へ恩返し

これまでエフ・ベースでは、大豆栽培は地元の営農組合に委託していましたが、地元の営農組合は大豆受託面積が増加し、新たな受託を受け入れにくくなってくることが見込まれるため、令和5年産からは大豆の自作を開始し、将来的には米以外でも広く水田農業を支えられるようになればと考えています。

また、従業員の個人経営については、従業員の意向など様々な要素を総合的に判断しながら、新規就農サポート戦略を通じて、水稻の担い手育成に取り組むこととしています。

このため、SNSのほか、令和5年8月に会社ホームページを立ち上げ、農業の魅力と会社の想いを伝えながら、一緒に取り組んでくれるメンバーを引き続き募っているところです。

水稻の新規参入の間口を広げ、地域の農地と担い手をつなげるエフ・ベース。今後も、地域の農業・農地を支えるベースとして活躍が期待されます。



りんご高密度植わい化栽培のトレーニング ファームによる新規就農者の独立支援

(弘前市 りんご)

取組主体：弘果総合研究開発株式会社（代表取締役社長 葛西憲之 氏）

《設立年》平成16年5月

《事業概要》農産物及び生産物に関する新商品の開発、農産物等の生産・加工・流通・販売に関するコンサルタント ほか

ホームページ <https://hirokasoken.com/>

支援のポイント

自社で研修農場を整備



- 従来のりんご栽培に比べ早期多収、技術面でも比較的取り組みやすい「りんご高密度植わい化栽培」に着目し、新規就農者を育成
- まとまった農地を所有している地元農業法人と連携し、自社で研修農場を整備

従業員として技術習得



- 「雇用就農資金」を活用し、研修生を雇用
- 研修生は従業員として給与をもらいながら、技術を習得

研修農場の一部を引継いで就農



- 2年の研修の後、研修生は、研修農場の一部を引継いで就農
- 農機具は研修農場のものを貸借可
- 令和6年度から年2人、4年間で計8人の研修生を受入れ、独立就農を支援する計画

りんご産業を支える企業として

地方卸売市場を開設し、青森りんごの販売・流通を担う「弘果 弘前中央青果株式会社」のグループ会社「弘果総合研究開発株式会社」（以下、弘果総研）は、農産物及び生産物に関する新商品の開発や生産・加工・流通・販売に関するコンサルタント等を行うシンクタンクです。

本県においては、りんご栽培面積や農業従事者数の減少が続く中、将来的なりんご収穫量の減少が予想される中、弘果総研では、面積が減少しても生産量を確保できるように、単位面積当たりの収量増や早期収穫が見込める「りんご高密度植わい化栽培」の普及・拡大を目指し、令和元年から取組を開始。県内9地区に試験園地を開設し、実証試験に取り組んできました。



りんご高密度植栽培の園地

令和5年には、「未来へつなぐ青森りんご産地育成プロジェクト」を立ち上げ、弘前市小沢に新規就農希望者の研修を行う「りんご高密度植栽培 経営モデル園」を開園。りんごの新規就農者確保と未来を担う若い経営人財の育成に向けた取組を開始しました。

弘果総研のトレーニングファーム「りんご高密度植栽培 経営モデル園」

就農にあたっては、技術の習得だけでなく、農地を手に入れなければなりません。特に果樹は、苗木の定植から収穫まで数年かかることから、新規就農者が就農1年目から所得を確保するためには、収穫可能な園地を手に入れる必要があります。

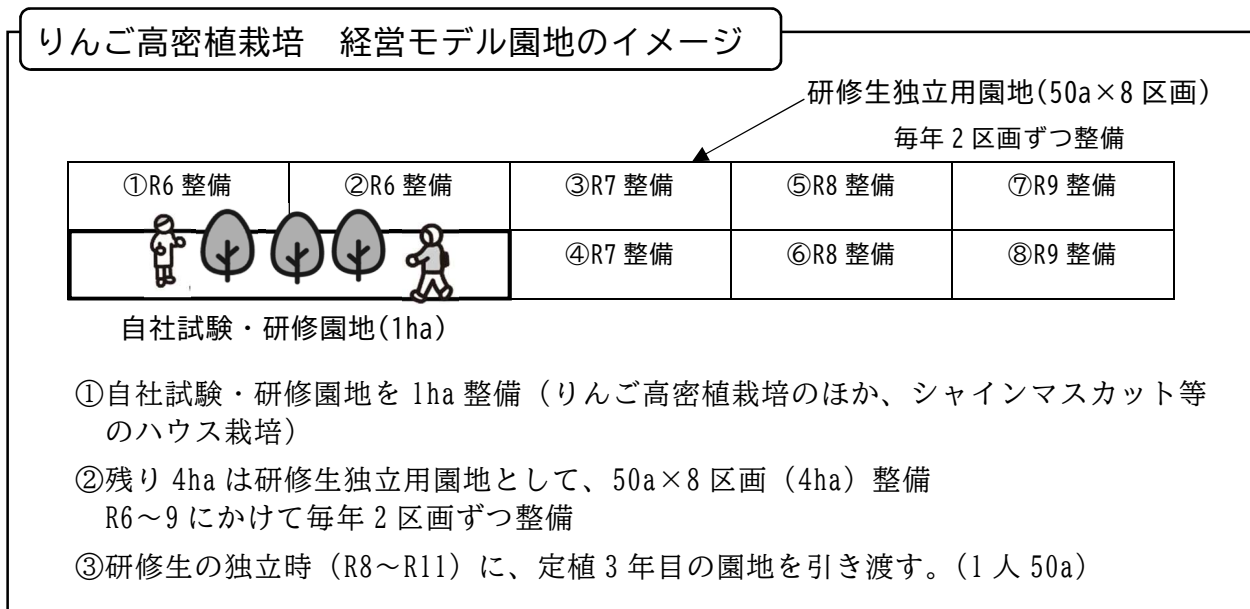
しかし、農業研修を開始したものの、状態の良い園地を研修が終わるタイミングで入手できるかどうかの見通しが立たず、不安に思っている就農希望者は多いのではないのでしょうか。

そこで、新規就農者の確保・育成の一環として、新規就農希望者の研修から園地確保までを一貫して支援しようと、「トレーニングファーム」を開設し、研修生を受け入れる取組が、全国的に見られるようになってきました。

トレーニングファームの内容は、産地によりそれぞれですが、主な取組としては、受入団体が、離農者の園地や遊休農地を研修用園地として整備し、そこで研修を行い、研修終了後に研修園地の一部を研修生（新規就農者）に引き渡す（リース又は売買）、または別途、受入団体が整備した園地を引き渡すといった内容となります。

弘果総研の「りんご高密度植栽培 経営モデル園」は、このトレーニングファームの一種で、地域の農地（更地）を弘果総研が借り入れ、研修農場として高密度植栽培の園地を整備。研修生を受け入れて栽培実習などの研修後、研修で栽培した園地をそのまま引き渡すシステムにより、新規就農者のサポートとりんご高密度植栽培の普及拡大を図るものです。

トレーニングファームの農地は、地域の農事組合法人の協力を得て借り入れ、園地整備には補助事業を活用しました。令和5年は60aの園地を整備（苗木の定植等）、令和6年度以降も計画的に園地整備を進め、5haまで拡大する予定です。また、りんご高密度植栽培以外にも、シャインマスカット等のハウス栽培施設も整備し、果樹について幅広く研修が可能な園地となっています。



研修生は、雇用就農資金制度を活用し、弘果総研が雇用する形で令和6年春から毎年2人ずつ受け入れる予定です。令和5年秋に、初年目（令和6年）の研修生を募集したところ、定員を超える応募があり、研修農場を引継いで就農できる内容に魅力を感じた就農希望者が多かったことがうかがえます。

2年間の研修期間中は、園地での実習のほか、りんごの栽培から販売まで幅広く取り組んでいる弘果グループの特性を生かし、経営や流通等に関する座学も行う計画です。また、地域のりんご生産者を招いた実習のほか、地域のイベント参加など、交流を図りながら研修を進めていくこととしています。



園地整備の様子

新たなりんごの担い手育成を

第一期の研修生は、令和6年4月から研修を開始し、2年の研修後、令和8年の就農を予定しています。

就農時は、整備した園地のうち1人当たり50aを引継ぎ（当初は貸借の予定）、経営を開始。定植して3年目のりんご園地ですが、早期収穫が可能な高密度栽培であることから、就農初年目から所得を確保することができます。また、機械類については、研修園地のものを利用可能となっています。

弘果総研では、就農後も技術指導を引き続き行い、就農後の園地拡大についても、地域のりんご園地の継承を支援するなどして、新規就農者をサポートしていくこととしています。

今後、トレーニングファームの取組が軌道に乗り、園地の拡大と研修生の受入れが進むことで、園地整備による遊休農地等の活用と新規就農者への円滑な引継ぎ体制が構築されることにより、青森りんごの担い手育成と園地継承に寄与することが期待されます。



経営モデル園全景 ハウス右奥が令和5年整備部分



経営継承チェックリスト

円滑な経営継承には、早く準備に着手することが何よりも大切。
まずは、チェックリストで今の準備段階をチェックしてみましょう。

後継者がいる方（継ぐ人が決まっている）

後継者は【 親族 ・ 従業員 ・ その他 】です。

経営継承する時期は _____年 _____月頃と考えています。

| | | |
|-----|---|--|
| Q 1 | 事業計画を策定し、中長期的な目標やビジョンを設定して経営を行っていますか | <input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ |
| Q 2 | 後継者に対する教育・育成、人脈や技術などの引継ぎ等の具体的な計画や準備を進めていますか | <input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ |
| Q 3 | 役員や従業員、取引先など社内外の関係者の理解や協力が得られるよう取り組んでいますか | <input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ |
| Q 4 | 法務面や税務面、資金面などについて将来の継承を見据えた対策を進めていますか | <input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ |
| Q 5 | 経営継承の実現に向けて「経営継承計画」を作成していますか。 | <input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ |

→ 「いいえ」の回答があった方

設問に記載された内容を計画的に進めることが重要です。

後継者候補がいる方（継いでほしい人がいる）

後継者候補は【 親族 ・ 従業員 ・ その他 】です。

経営継承する時期は _____年 _____月頃と考えています。

| | | |
|-----|--|--|
| Q 1 | 後継者の正式決定や育成、あなたの退任時期の決定など、計画的な経営継承を進めるために必要な準備の期間は十分にありますか | <input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ |
| Q 2 | 後継者候補に継承の意向について打診をする時期や、あなたがまだ打診をしていない理由は明確ですか | <input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ |

→ 「いいえ」の回答があった方

農業経営の存続に向けて、経営継承に関する具体的な課題の整理や方向性の検討を早急に行うことが重要です。

後継者・後継者候補がない方

後継者（候補）がないので【 第三者に譲渡 ・ 廃業 】したい。

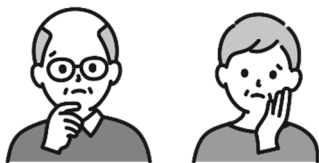
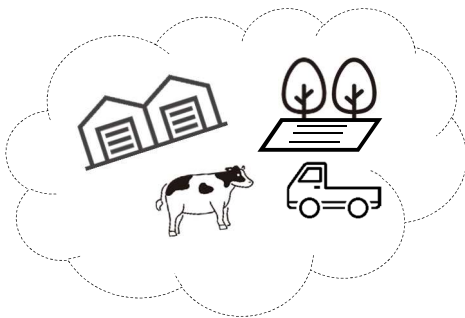
譲渡・廃業する時期は _____ 年 _____ 月頃と考えています。

| | | |
|-----|-------------------------------|--|
| Q 1 | 今後、事業や資産を第三者に引継ぐ場合、相手候補はありますか | <input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ |
| Q 2 | 事業や資産を引継ぐ進め方についてご存じですか | <input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ |

→ 「いいえ」の回答があった方

最寄りの県民局や市町村などの相談窓口にご相談を。

廃業を決断する前に 第三者への引継ぎもご検討ください！



親族や従業員等に後継者が見つからないなどの理由で、経営継承に着手しない場合、将来的に廃業することになります。

廃業は時間と労力がかかりますし、経営継承に比べて資産を有効に活用できないため、一般的にコストも高くなります。

廃業を決断する前に、第三者への経営継承を検討することをおすすめします。

検討の際には、最寄りの県民局や市町村などに早めにご相談を。



青森県農業経営・就農サポートセンター のご案内

経営継承のご相談は「青森県農業経営・就農サポートセンター」へ

県では、「青森県農業経営・就農サポートセンター」を設置し、公益社団法人あおり農業支援センターに「県総合窓口」、各地域県民局地域農林水産部に「サテライト相談窓口」を設けて、農業者の皆様からの相談を無料でお受けしています。

経営継承のほか、法人化や労務管理等の経営課題についてお悩みの方は、ぜひご利用ください。

相談例

- 後継者がいないため、第三者への経営継承を検討しているが、段取りや税務関係について指導を受けたい。
- 農業経営上の無駄がないか知りたい。
- 経営規模が大きくなったので、そろそろ法人化を検討したい。
- 雇用したいが、募集方法や労務管理等について知りたい。
- 栽培技術をもっと高めたい。
- 補助事業や制度資金を活用したい。



相談窓口

各相談窓口まで、電話又はFAX、電子メールで御連絡ください。

東青地域県民局 地域農林水産部 農業普及振興室
青森市長島2丁目10-3 青森フコク生命ビル6階
TEL：017-734-9990 FAX：017-734-8305
e-mail：hi-nosui@pref.aomori.lg.jp

中南地域県民局 地域農林水産部 農業普及振興室
弘前市大字蔵主町4 弘前合同庁舎
TEL：0172-33-4821 FAX：0172-34-4390
e-mail：ch-nosui@pref.aomori.lg.jp

三八地域県民局 地域農林水産部 農業普及振興室
八戸市大字尻内町字鴨田7 八戸合同庁舎
TEL：0178-23-3794 FAX：0178-27-3323
e-mail：sa-nosui@pref.aomori.lg.jp

西北地域県民局 地域農林水産部 農業普及振興室
五所川原市字栄町10 五所川原合同庁舎
TEL：0173-35-5727 FAX：0173-33-1345
e-mail：ni-nosui@pref.aomori.lg.jp

上北地域県民局 地域農林水産部 農業普及振興室
十和田市西十二番町20-12 十和田合同庁舎
TEL：0176-23-4281 FAX：0176-25-7242
e-mail：ka-nosui@pref.aomori.lg.jp

下北地域県民局 地域農林水産部 農業普及振興室
むつ市中央1丁目1-8 むつ合同庁舎新館
TEL：0175-22-2685 FAX：0175-22-3212
e-mail：sh-nosui@pref.aomori.lg.jp

