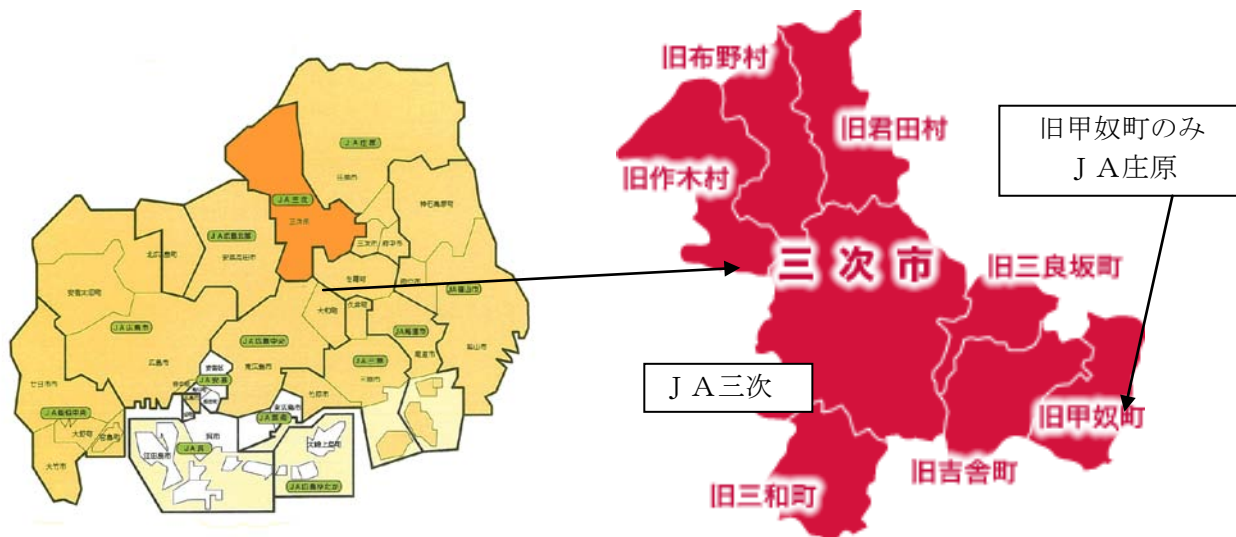


J A三次における組合員育成について(報告)

三次農業協同組合 代表理事副組合長 新田 靖

1. JA三次の沿革

(1) 管内の概況



① 地勢

当JA管内は、広島県北部の島根県と県境を接する中国地方の内陸中央部に位置し、神野瀬川・西城川・馬洗川などの支流が三次盆地の中央で江の川に合流している。

地形は三次盆地を中心に、各支流沿いに標高150～200mの平坦地が広がっており、その背後は概ね標高300～600mの緩やかな枝状の丘陵・山地となっているが、北部の島根県境周辺部は800～900m級の山々に囲まれた急峻な地形となっており、8割以上が林野で占められている。

気候は一般的に冷涼で、平均気温は11～14℃、年間総降水量は1,300mm程度である。

② 農業生産

平坦地域においては、圃場整備計画の実施がほぼ終了し、大型農家や集落農場型農業生産法人・営農集団によって比較的大規模な営農が行われており、水稻・麦・大豆栽培のほか、和牛・酪農生産における飼料作物が栽培されている。

また、振興作物のアスパラガス・ピーマン・小菊・丹波黒大豆や、農産物直売所向けの少量多品目野菜の栽培が行われている。

全体としては農家の高齢化・後継者不足等によって、農業生産基盤は脆弱化し、耕作放棄地の増加とともに農地は減少の一途を辿っている。また、農業を基幹産業とする中山間地域においては、農業の衰退と過疎化により集落機能の低下が進行し、集落の消滅すら危惧される状況にある。

【JA三次管内農業構造の推移】

項目	2000年①	2005年	2010年②	①－②
総農家数	6,014戸	5,478戸	4,677戸	△1,337戸
農家人口（販売農家世帯員数）	18,305人	15,117人	11,077人	△7,228人
基幹的農業従事者の内、65歳以上の割合（販売農家）	71.1%	74.5%	77.1%	6.0%
経営耕地面積（総農家）	4,729ha	4,424ha	4,194ha	△535ha
耕作放棄地面積（総農家）	238ha	407ha	478ha	240ha

資料：農林水産省「農林業センサス」、広島県「農林水産統計」

2. JAの概況 (平成27年3月末現在)

① 組合員

正組合員

6,827戸、12,650人(内 女性5,273人)

准組合員

4,925戸、7,419人(内 女性3,035人)

合計：11,752戸、20,069人

② 役員

理事 22人(内 常勤3人、女性3人)

監事 6人(内 常勤1人)

③ 職員

正職員 195人(男129人、女66人)

専任臨時 145人

合計 340人

④ 営業店舗

本店：1室3部15課

統括支店：11

第二支店：1

④ 事業規模

出 資 金 1,951,176千円
 貯 金 112,805,359千円
 貸 出 金 25,999,462千円
 長期共済保有高 497,668,620千円
 購買品供給高 1,606,481千円
 販売品取扱高 3,129,094千円

【平成27年度販売品取扱高の内訳】

種 類	販売高(千円)	摘 要
米	1,505,903	米5,333.1t 精米392t、その他447.2t
種 子	152,222	種子粃463.1t
麦 ・ 豆	19,007	大豆66.8t、麦26.8t、丹波黒大豆8.5t
野 菜	140,778	アスパラガス139.4t、ピーマン33.5t
果 樹	645,179	ぶどう556.6t、ゆず36.2t、梨26.7t
花 卉 ・ 花 木	22,639	菊582千本
畜 産 物	262,332	子牛405頭、肥育牛36頭、一般市98頭
林 産 物	349	乾燥椎茸0.1t
アンテナショップ ^o	372,259	
そ の 他	8,424	山の芋、焼き米、その他
合 計	3,129,094	

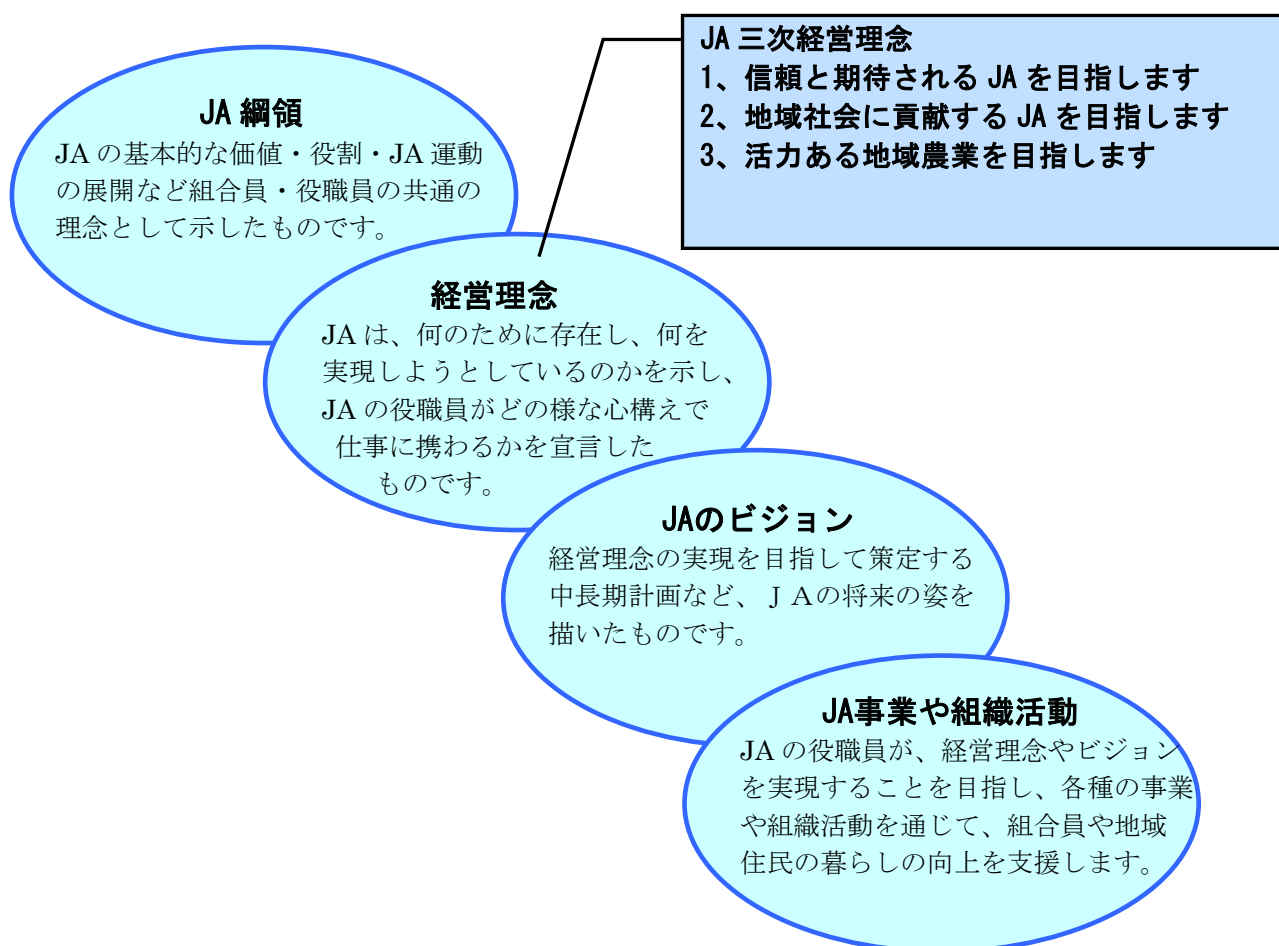
3. JA三次が目指す人づくりの基本的な方向性

(1) JA三次「活力ある人づくり基本方針」と経営理念について

JA 三次は、農業、農村、地域社会を支え、組合員一人ひとりの願いを叶える組織であり、全役職員がその目的を統一して認識し、実行に移す事によって目的を達成する必要があった。

基本となる JA 綱領、JA 三次経営理念、JA ビジョンは、JA のあるべき姿や目的を掲げており、JA 三次の全役職員は、この向かうべき方向を十分に理解し、主体的に実践するため、平成 25 年 3 月に「活力ある人づくり基本方針」を策定した。

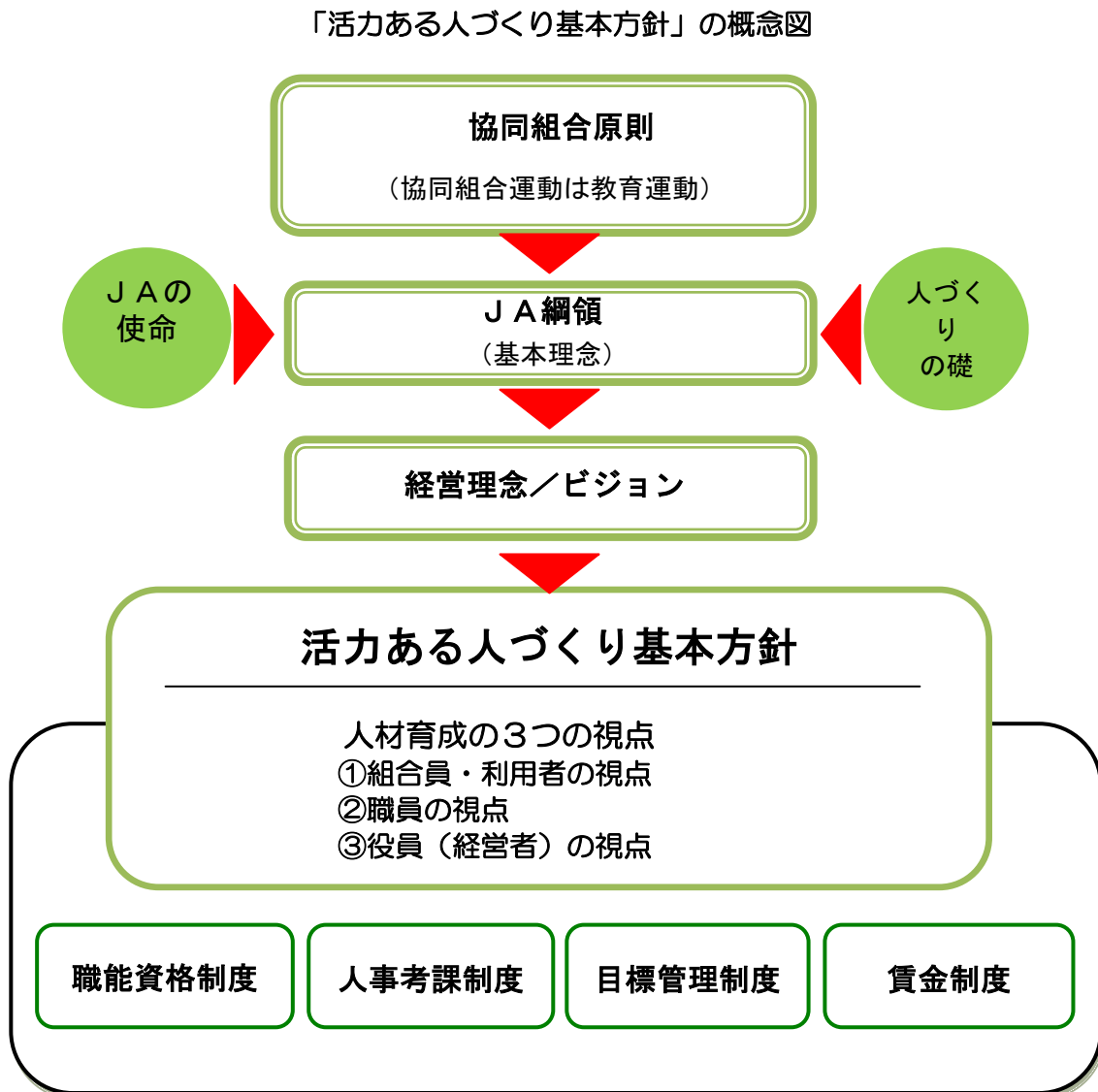
JA 綱領と経営理念・事業



(2) 「活力ある人づくり基本方針」の概念

「職能資格制度」「人事考課制度」「人材開発制度」「賃金制度」等の基本はJA三次の経営理念やビジョンに基づいた高度で専門的な能力による職務遂行を行なうことのできる「優れた人材の育成」を目的とした。

この目的を達成するために「求める職員像」を明確にしたうえで「JA三次キャリアプラン」を含めた「活力ある人づくり基本方針」を作成し、各職員が向かうべき方向を深く認識し行動することによって、優れた人材の育成を目指すとともに各種制度の有効的な運用を行うものとした。



(3) 求める職員像と能力

「地域に貢献し、愛される J A 三次」であるため、以下に掲げる「人材育成の 3 つの視点」から求める職員像を示す。

① 組合員・利用者の視点

組合員・利用者の視点に立ち、信頼と期待に応える職員

常に組合員・利用者の視点に立って考え、貢献する意識を持って業務遂行を行うと共に、必要な情報を発信するなど、組合員・利用者の期待に応える職員

② 職員の視点

常に情熱をもって行動し、自ら人間的成長のできる職員

職員自らが、地域活性化への情熱や思いやりをもって行動し、目先の利益や自分だけの成果を考えるのではなく、長期的な視野に立って目標づくりに取り組み、その質を高めていくことができる職員

③ 役員(経営者)の視点

経営理念を共有し、創造性豊かに実践する職員

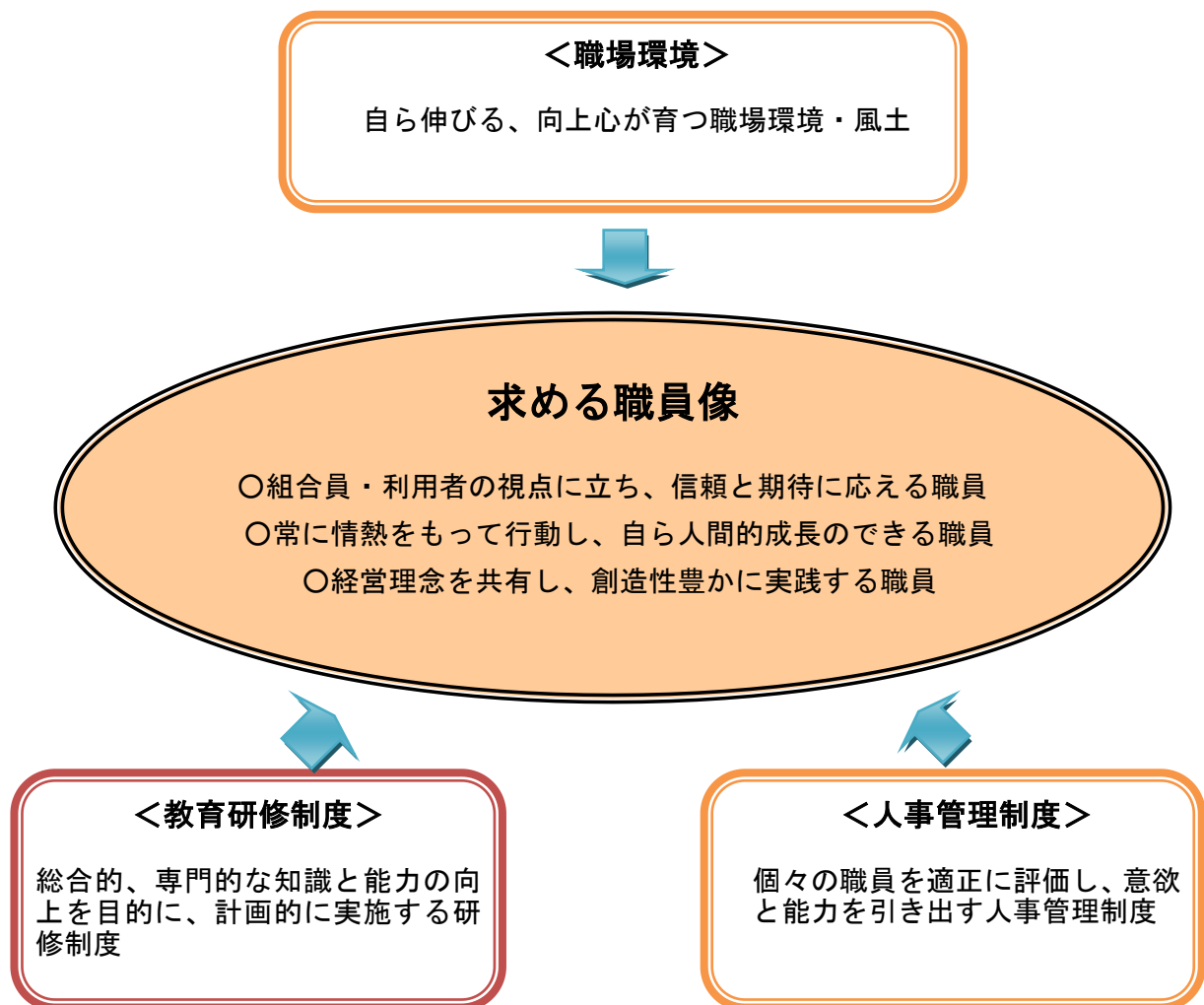
職員一人ひとり、J A 運動者であることを深く認識し、全ての組合員の幸せを追求するとともに、住みよい地域社会づくりに貢献するといった一般企業にはない J A 特有の協同組合理念を解して、職務に対し創造的な発想によって何事にも積極的に行動できる職員

(4) 人づくりの進め方

(i) 人づくりの基本的形成

職員が目指すべき能力を備えるためには、外部環境や職員本人の考え・意欲などがバランスよく整う必要がある。その為、JA 三次の人づくりでは、有能な人材の確保にはじまり、自らが伸び、向上心が育つ環境・風土などの職場環境、個々の職員を適正に評価し、意欲と能力を引き出す人事管理制度、さらには、総合的、専門的な知識と能力向上を目的に計画的に実施される研修制度を総合的に組み合わせ、目指すべき方向を明確にして人づくりを進める「活力ある人づくり基本方針」に基づき職員の育成を行う。

JA 三次人づくりの基本的形成図



(ii) 職場環境づくり

職場は、人材育成の実践の場である。日常の業務を進めていく過程そのものを人材育成の機会ととらえ、職員の意識改革や自己啓発に取り組みやすい雰囲気醸成する。

- ① 管理者を中心とした能力学習機会の提供や支援
- ② 職場の学習的風土づくり
- ③ 職場内教育の充実
- ④ 業務改善提案制度の活用
- ⑤ メンタルヘルスの充実

(iii) 人事管理制度の適正運用

人事管理制度は、個々の職員を適正に評価し、意欲と能力を引き出す制度であり、職能資格制度、人事考課制度、賃金制度、目標管理制度などを適正に組み合わせ、職員一人ひとりの職階に応じた能力開発を行うとともに、「活力ある人づくり基本方針」と連動させる事によって、より効果的な運用を行う。

- ① 目標管理制度における、能力開発目標の設定
- ② 人事考課制度における考課者訓練の実施
- ③ 賃金制度と人事考課制度の適正運用

(iv) 教育研修等の充実

- ① 研修制度
- ② 自己啓発の促進
- ③ 自主研修への支援
- ④ 職場内OJTの推進
- ⑤ 職場外教育
- ⑥ 職員提案制度の運用

(v) 人材の配置
人事ローテーション

基幹職層・指導職層：

組合員・利用者と接する職場を経験する基本確立期間とし、3年程度のサイクルを基本とした人事異動を行いながら、人材育成・適性発掘・能力開発を行う。

6等級以降は、3年～5年サイクルを基本としてジョブローテーションを充実させ、更なる能力開発を行うとともに、保有能力、経験、適性等を活かせる部署に配置

ステージ	資格等級	標準年齢	職能層	異動・ローテーションの考え方
完成期	9等級	54	管理職層	<div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> 管理職への登用基準により基準を満たした者の中から適任者を管理職に登用 </div>
成熟期	8等級	48		
	7等級	42		
発展期	6等級	36	指導職層	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p>6等級以降は、能力の活用を主眼に3年から5年サイクルを基本として部門間人事異動を経て、培った能力等を活かせる部署へ配置する</p> </div> <div style="width: 45%;"> <p>概ね6等級以降特定分野で適性がある職員の中からスペシャリストの育成を行う</p> </div> </div>
	5等級	30		
成長期	4等級	25		<div style="border: 1px solid gray; padding: 10px;"> <p>5等級までは3年程度のサイクルを基本とした人事異動を行いながら、能力開発・適性発掘を行う</p> </div>
定着期 (業務教育期)	3等級	22	基幹職層	
	2等級	20		
	1等級	18		

(5) 「活力ある人づくり基本方針」の推進体制

① 役職員の各役割に応じた自己啓発の取組

- ・ 経営者として自発的に内外の各種研修会参加や経営者としての知識向上
- ・ 常に変革への対応が出来る能力を磨き続けると共に、職員に対し、能力、意欲向上を目指した指導を実施

② 職員の取組み

- ・ J A三次が実施する各種研修の受講など能力向上に取り組む
- ・ 心身の健康管理に努めるとともに、自主的学習など自己啓発に取り組む

③ 管理監督者の取組み

- ・ 自らの能力向上に努め、管理監督者として個々の職員に適した方法により、継続的かつ意識的に部下の指導・助言にあたる。

④ 人材育成部門の取組み

- ・ 「活力ある人づくり基本方針」に示された人づくりの適正運用
- ・ 職場における研修や職員の自主的学習等への総合的支援を実施

⑤ 人づくり委員会の設置

- ・ 「人づくり基本方針」の推進及び人づくりを総合的・体系的に整備し、組織横断的に進める事を目的に、「人づくり委員会」を設置

4. 組織基盤の拡大（平成17年10月1日～平成20年3月末の3カ年）

（1）問題提議から実践までの経過

- ・ 平成15年度において経営会議で組合長が年々組合員の減少傾向に問題提議
総務部で情勢分析と対応策の検討するものの実践に移る計画にならず
↓
- ・ 平成16年度経営会議で検討、「このまま放置してはいけない」17年度から組合員拡大運動3カ年計画を策定
平成17年度事業計画 通常総代会で提案（平成17年6月24日）
今後の重点課題と戦略構築「組合員数の拡大と組織基盤の強化」
担当部署として「組合員課」を新設
↓
- ・ 家の光教育文化セミナー 平成17年8月17日・18日に2班に分けて開催
講演会：協同組合経営戦略フォーラム代表 坂野 百合勝 先生
「なぜ組合員拡大運動を拡大する必要があるのか」 役職員・女性部員が聴講
↓
- ・ 組合員化対策プロジェクト会議（平成17年9月5日、14日）
拡大運動具体策の検討
↓
- ・ 組合員拡大運動展開（平成17年10月1日～平成20年3月末の3カ年）

（2）組合員拡大運動の準備

- ① 総代及び役職員へ『新 協同組合とは』学習テキストを購入し配布
- ② 講演会開催と組合員拡大運動の趣旨説明
- ③ 女性部役員会への運動説明と協力要請（女性部も運動展開を決定）
- ④ 広報誌による啓発記事「協同組合を考える」シリーズ掲載
- ⑤ 組合員拡大運動用パンフレット作成

（3）運動体制

本部長	組合長
副本部長	専務・常務・女性部長・農青連委員長
支部長	統括支店長
副支部長	女性部支部長

全役職員及び女性部・農青連が一体となって運動を展開する。

目標管理は統括支店長が行い、職員は一人当たり10人/年間とする。

出資金額は10,000円見当とする。

(4) 支店での取り組み具体策

- ① 組合員拡大運動研修会（拡大運動の必要性と話法についての研修）
- ② 職員の運動担当エリアの設定と組合員台帳を活用した対象者リスト作成準備
- ③ 女性部・農青連との情報交換による運動展開
- ④ 全職員が目標達成するよう支店長が目標管理を行う。

(5) 組合員拡大運動（3カ年間）の結果と総括 *（平成17年度～19年度）

3カ年拡大目標5,146人（正准問わず）に対して5,154人（100.2%）と目標達成したものの課題も多く残った。

表-1 JA三次組合員拡大運動実績表 (人)

	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	19年—16年
正組合員人数	11,742	12,674	13,374	14,147	+2,405
准組合員人数	6,142	6,693	7,132	8,017	+1,875
組合員数計	17,884	19,367	20,506	22,164	+4,280
拡大目標		1,760	1,456	1,930	計 5,146
新規加入		1,752	1,431	1,971	計 5,154

<課題>

- ① 組合員拡大は目標達成したものの、組合員台帳の未整理が課題として残った。（資格喪失・死亡・地区外転居等の組合員台帳整理） → H19～20で一定の整理
- ② 農協運動の基本理念を正しく理解していない職員、運動ではなくてお願い推進になってしまった。 → 職員をはじめ組合員教育への取り組みが今後の課題
- ③ 高齢化進行による脱退申込や減口申込が依然と増加しており組合員は減少傾向に、組織基盤の拡充に大きな課題である。（17年度から3カ年で組合員数874人の自然減少） → 組織基盤維持への継続的な取組み
- ④ 若年層も多く加入いただいたが、加入者に対するメリット化やサービスが具体化出来ない状況 → 総合ポイントシステムの有効活用（平成25年4月導入）
- ⑤ 准組合員対策を考える必要がある。 → 市街地の准組合員を対象とした講演等の検討、正組合員との格差が必要か
- ⑥ 農業振興・教育文化活動を真に取り組み、地域の活性化と組合員が必要とする農協にしないと、まだまだ組織基盤は衰退していく。 → 教育・生活文化活動の充実、情報発信、組合員との質的な関係の強化

5. 女性部活動の歩み

(1) 組織教育（女性部）活動の歴史

昭和30年代、農村の生活改善と農村婦人の地位向上を目的に、全国で農協婦人部組織された。農協婦人部は農村婦人の暮らしを題材とした女性作家山代巴氏の著書「荷車の歌」の映画化を切望し、三次農協婦人部も核となり、全国へ農協婦人部10円カンパ運動を広げ、昭和34年遂に三次市を舞台とした「荷車の歌」の映画化は実現した。その時代より女性部の女性の自立と地位向上、男女共同でのJA運営参画の夢は時代を繋げるバトンリレーで受け継がれ、平成3年の合併以降も今日の女性部活動の中で息づいている。

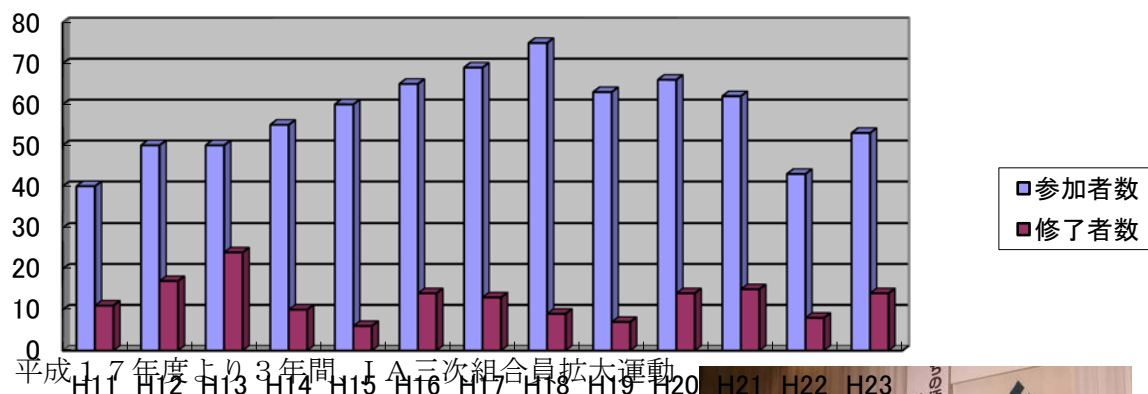


① 女性部組織教育活動

昭和50年代から始まった県内女性部員を対象としたJA広島県女性大学へ平成17年の終了までの間、永年にわたり参加し、県内の他JA女性部との交流や、研修を行ってきた。

また、合併以前よりJA三次独自の婦人大学を開講、女性大学、女性塾、女性セミナーと名称を改めながら、女性の組織リーダー育成を目的とした研修会を年間6回実施した。

JA三次女性セミナー（年間6回）



平成17年度より3年間、JA三次組合員拡大運動により、女性の正組合員加入率は40.5%（H27.3現在40.9%）、女性総代12.5%（H27.6現在14.3%）、女



性理事3名を登用した。

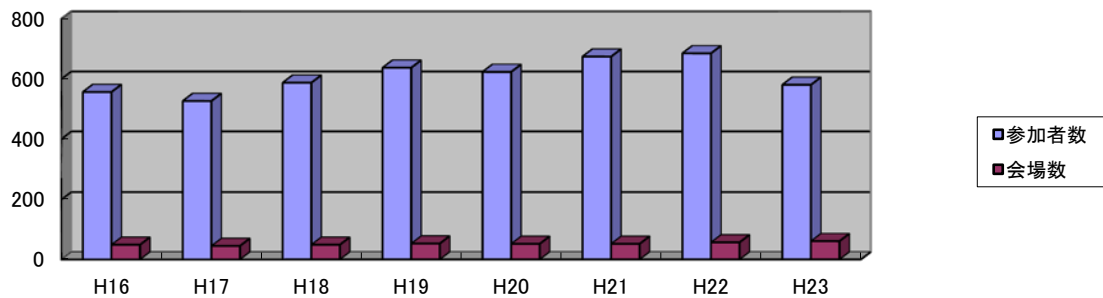
平成19年度女性部組織活性化検討委員会を立ちあげ、女性部組織活性化について支店単位での討議委員会を実施、女性部の組織基盤を強化する活動に取り組んでいる。

平成21年度男女共同参画運動で
農林水産大臣賞を受賞

② 女性部生活改善・地域づくり運動

農村地域の台所改善から始まった生活向上への運動は、安心して暮らせる豊かな地域社会づくりを目的とした、共同購入運動による安全・安心なAコープマーク品の推奨や、風土にあった日本型食生活の提案を勧める料理講習会へと受け継がれ、地域に定着した活動へと展開。料理教室への参加者は年々増加を続け、現在では年間参加者は延べ600人になった。

家の光夏料理・おせち料理教室参加者推移



③ 子育て支援

次世代育成を念頭に置き、子育て支援も含めたJA女性大学「ひまわり大学」を平成23年度開校。員外や若い世代を対象とした新たな文化活動の展開を図った。



④ 文化活動

家の光を組合員・女性部員家庭の愛読書と位置づけ、永年にわたり家の光を中心とした文化活動を展開、愛読書運動や普及運動を継続してきた。

家の光記事活用を中心としたグループ活動の育成や支援、家の光大会への参加等を積極

的に行い、広島県代表として全国大会へ8回出場、第53回全国家の光大会では、男女共同参画をテーマにした発表で、農林水産大臣賞を受賞した。



⑤ 食農教育活動

J A三次では合併以前より、「ちゃぐりん」の前誌である「子どもの光」をテキストとした親子の集いを行ってきましたが、平成13年度家の光協会より、全国モデルの依頼を受け、支店をモデルとした「J A三次ちゃぐりんキッズクラブ」を立ち上げ地域密着型の食農教育活動を展開しました。

開催年度	開催支店数	会場数 (うち小学校数)	延参加者人数
平成13年度	2	2 (0)	58人
平成14年度	10	10 (0)	780人
平成15年度	10	10 (0)	638人
平成16年度	8	8 (0)	455人
平成17年度	7	7 (0)	385人
平成18年度	8	8 (1)	924人
平成19年度	10	13 (7)	1,503人
平成20年度	10	15 (8)	1,812人
平成21年度	11	17 (12)	1,986人
平成22年度	11	17 (14)	2,436人
平成23年度	11	21 (17)	2,282人
平成24年度	11	18 (15)	2,628人
平成25年度	11	19 (16)	2,756人
平成26年度	11	18 (15)	2,789人

また、平成20年度3月には、三次市食育基本計画策定に基づいた「J A三次食農教育プラン」を策定し、三次市や三次市教育委員会、J A組織関係者ら合同でプラン実践を継続しています。



6. 農産物直売事業の取組み

(1) アンテナショップ

①アンテナショップ「双三・三次きん菜館」を広島市へ開設 [H13. 9]

【開設の目的】

- ア. 高付加価値作物の定着化を図るとともに、生産者の意欲向上・高齢者の生きがい対策・農業所得の増大を図る。
- イ. 生産から集荷・販売まで一貫した広域的な産地直送体制を確立し、三次産農畜産物の販路拡大を図る。
- ウ. 消費者の「食」に対する安全・新鮮・健康志向などニーズの多様化に応え、生産者の顔が見える農畜産物の販売を行う。
- エ. ふる里情報や各種イベント紹介など、都市と三次地域を結ぶ情報の受発信を担う架け橋としての役目を果たす。
- オ. 次世代へ食や農の大切さを広げる食農教育活動を展開する。

【生産・販売の状況】

平成 26 年度 登録会員数	1,008 名
平成 26 年度 販売点数	2,258,686 点
平成 26 年度 販売金額	372,259 千円

②インショップ（デパート、スーパー、生協内）の展開 [H14. 4～]
⇒ 平成 26 年度末現在 21 店舗

③アンテナショップ 2 号店「三次きん菜館舟入店」オープン [H20. 12]
※現在はインショップへ転換

(2) トレッタみよし

三次市農業交流連携拠点施設「トレッタみよし」オープン [H27. 3]

※中国横断道尾道松江線（中国やまなみ街道）の全線開通に合わせて開設

※三次産農畜産物の直売所、バイキングレストラン・パン工房を併設

【開設の目的】

- ア. 三次市内で生産された安全・安心な農畜産物やその加工品等を消費者に提供するとともに、生産者と消費者の「交流・体験・情報発信」に取り組み、生産者の所得向上と地域産業の振興を図る。
- イ. 生産者自らが直接販売に取り組み、消費者ニーズを把握するとともに、積極的に情報を発信し、生産者と消費者が交流・参加する「参加型」の運営をとおして、交流人口の拡大とオール三次製品のブランド化を図る。

【生産・販売計画】

平成 27 年度 登録会員数	317 名
平成 27 年度 販売目標金額	148,810 千円

7. 集落法人支援の取組み

(1) 担い手対応部署の明確化

①専任部署「営農支援課」の設置 [H16. 3]

- 担い手対応の総合窓口機能

- 経営高度化支援（アスパラガス、和牛放牧、農産加工 他）
- 部門別担当者育成支援（経営者・栽培担当者・経理担当者 他）

②担い手の組織化及び事務局対応

- 集落法人グループ設立 [H16. 4]
- 大型農家生産グループ設立 [H16. 4]
- 地域営農集団連絡協議会設立 [H16. 11]

③集落法人の連携（ネットワーク化）支援

- 集落法人グループ大豆ネットワーク設立 [H19. 8]
⇒ 法人間連携による生産コスト低減、三次産大豆ブランド確立
- 集落法人グループ農産加工ネットワーク設立 [H20. 3]
⇒ 収益拡大、高齢者・女性の生きがいや雇用創出
- 集落法人グループ農機共同利用ネットワーク設立 [H21. 8]
⇒ 過剰投資抑制による法人経営の安定化

(2) 集落法人設立支援（ニーズの掘り起しから設立まで）

- ①設立に向けた地域合意形成・設立事務支援
- ②集落型農業法人への出資支援要領策定（JA出資） [H17. 8]

【なぜ、JAが集落法人をすすめる必要があるのか？】

- 個別で農地を守ることが困難と成りつつある中で、高コスト個別経営は限界に来ており、集落全体が共同して農地を守り、効率的な経営形態へ取り組む必要がある。
- JAの組織基盤は集落であり、集落崩壊はJA崩壊につながる。
- JAが積極的に地域農業に関わっていかないと何が起こるか判らない。
- 農業を守り、地域を守ることは、JA本来の使命であり、集落法人育成支援は当然の機能である。

⇒ 大型農家、法人等を中心にJA離れが進み、後退対策対応となってきた反省に基づき、設立検討時から総合的・一体的な支援を行う体制を確立

【集落法人の設立状況】（平成26年度末）

集落法人数	うちJA出資	経営面積	水田カバー率
32 法人	19 法人	832.6ha	18.8%

※集落法人設立目標：50 法人

※担い手（集落法人・大型農家）水田カバー率目標：50%（現在 30.1%）

(3) JAの総合力を発揮した事業支援

- ①担い手支援推進実施要領策定 [H16. 4]
 - ア. 米の計画生産・販売に基づく支援
(買取販売、CE・RC利用料軽減、出荷資材無料貸出、出荷助成)
 - イ. 肥料・農薬の大口利用に係る供給取扱対策

- ②米の買取り販売
- ③経理・税務申告支援（企画管理部署・顧問税理士との連携）
- ④資金対応
 - ア．担い手用決裁サイト設定
 - イ．大型営農ローン融資要領策定

[H19. 1]

（４）集落法人が抱える課題

- ①基幹作物である稲作部門の収支悪化（＝稲作依存度の高さ）
- ②集落維持のため、条件不利圃場も引き受けざるを得ない環境下にある
- ③法人内担い手の高齢化、後継者・人材不足

【集落法人の決算概要】（平成26年度決算平均値）

項目	金額	備考
売上高	24,986,521 円	①
売上原価	24,277,286 円	②
売上総利益	709,235 円	③＝①－②
販売費・一般管理費	7,028,935 円	④
営業利益	△6,319,700 円	⑤＝③－④
営業外収益	7,221,908 円	⑥
営業外費用	280,015 円	⑦
経常利益	622,193 円	⑧＝⑤＋⑥－⑦
特別利益	2,259,427 円	⑨
特別損失	2,317,733 円	⑩
税引前当期利益	563,887 円	⑪＝⑧＋⑨－⑩
法人税・住民税	281,890 円	⑫
当期利益	281,997 円	⑬＝⑪－⑫

※平均経営面積：23.1ha

（５）今後の集落法人支援について

- ①経営指導力強化
 - 例）コンサルティング機能の発揮
 - 例）経理受託支援
- ②新たな経営モデルの確立
 - 例）園芸作物の導入拡大による雇用環境の整備
 - 例）稲作部門の徹底的な省力・低コスト化
- ③新たな法人間連携の企画・実践
 - 例）法人間における労働力の相互補完
 - 例）集落法人機械利用組合又は、3階建て法人の設立（旧町村規模）
- ④行政との一体的な支援体制強化
 - 例）営農支援センターの設立（ワンフロア化、ワンストップ窓口）

8. JA直営型農業法人の設立検討

（１）背景と趣旨

農業者の高齢化や後継者不足に加え、農産物の価格低迷、鳥獣被害等により生産意欲が減退し、耕作放棄地・遊休農地は増加傾向にある。

このような情勢下において、農業生産基盤の有効活用による野菜を中心とした農業経営を目指す人材（新規就農者等）及び多様な担い手を育成するとともに、集落法人等との連携により、担い手不在地域の中心的な担い手として地域農業の発展に貢献するJA直営型農業法人の設立を目指す。

(2) 目指す姿（イメージ）

