

AFC Forum

Agriculture, Forestry, Fisheries, Food Business and Consumers

2024.11
秋2号

特集 働き手補う農業サービス



特集

働き手補う農業サービス

人材派遣や農業機械のレンタル、栽培データ分析など農業を支援するサービス業が広がってきた。改正食料・農業・農村基本法では、農業支援サービス事業の促進を基本的な施策の一つに位置づけている。人手不足という農業現場が抱える課題の解決に向け、農業支援サービスが動きだしている。

3 人材供給やスマート農業への利用促す

吉田 剛／農林水産省 農産局農産政策部技術普及課 課長

7 営農の未来を支える人材マッチング

吉田 忠則／日本経済新聞社 編集委員

巻頭言

観天望気

2 多様化するニーズと採用戦略

横山 拓哉／株式会社マイナビ 地域活性CSV事業部 事業部長

経営紹介

変革は人にあり

11 人手不足でスキマバイトが急成長 農業進出で地域貢献と事業拡大へ

石橋 孝宜／株式会社タイミー（東京都）

農と食の邂逅

19 水と土にこだわり作るレンコン 甘さと柔らかな食感が魅力です

川上 一步／株式会社カワカミ蓮根（熊本県）

新・農業人

27 一度は諦めた酪農家の夢実現 農協職員の経験生かして邁進

森 恭平／札幌エージェントファーム株式会社（北海道）

レポート

調査レポート

15 2024年上半期農業景況DIは やや改善するもマイナス値が継続

——農業景況調査（2024年7月調査）——



撮影：縄手 英樹

山梨県山中湖村
2023年10月6日

赤ソバの花

■秋晴れの日、赤ソバの濃いピンク色の花が畑一面に咲き誇る■
帯の色：杜若色

連載

フォーラムエッセイ

迫りくる食料不足と戦う

山中 基／株式会社ゴールデンウルヴス福岡 代表取締役 --- 14

主張・多論百出

地域経済の活性化にも効果大きい 短期労働力確保に向けた課題とは

高木 英彰／一般社団法人JA共済総合研究所 --- 23

ぶらり食探訪 ーブサンー

日本産水産物の需要と魅力発信

米窪 紫帆／在釜山日本国総領事館 領事----- 25

耳よりな話

女性従業員の定着へ 男女別トイレ設置のススメ

澤野 久美／国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 --- 26

地域再生への助走

外国人の働き手を産地間でリレー 婦恋村と宮崎県、人材会社が連携

長友 宏諭／一般社団法人宮崎県農業法人経営者協会 事務局
橋詰 元良／婦恋キャベツ振興事業協同組合 事務局
下條 優樹／株式会社ウイルテック 海外事業企画部 --- 31

農業経営アドバイザー

TiDBit

日本の将来 北海道の将来の為に 農業を支援します

薄井 タカ子／税理士法人薄井会計----- 38

インフォメーション-----	35
災害のお見舞い-----	37
編集後記-----	37
次号予告-----	37

観天 望気

多様化するニーズと採用戦略

高齢化により、持続可能性が危ぶまれる農業。若い働き手の確保と定着は、農業経営者戦略における重要事項と言えるでしょう。

農業分野における人材の採用戦略は言うまでもなく、経営規模や栽培品目によって大きく実態が異なります。家族経営や単身で農業をしている人の場合には繁忙期における期間雇用のニーズがほとんどですが、一方で中規模以上の農業法人となると、長期的に働いてくれる正社員の確保にも注力しています。

正社員雇用の動きで特徴的なのが、与えられる役割や責任、待遇など、多様化する求職者のニーズに応じた採用手法が講じられている点です。大規模経営体では特に、新卒採用へ注力した動きが目立ちます。競合となる地場の企業と比較して待遇を検討するなど、優秀な人材を獲得すべく戦略を巡らせています。

一方で、成長期にある経営体では、メディアを活用しながら自社の理念や将来的なビジョンを打ち出し、存在を訴求していく戦略を取る動きが多く見られます。

採用を考えるうえでは、従業員が定着するための手立ても合わせて考える必要があります。例えば、冬の閑散期に社内体制の改善を図るプロジェクトを発足し、メンバーの意見をベースとした次年度の計画表を考案する取り組みを通じて、よりよい職場環境づくりと能力の底上げにつなげている農家さんや、働くママたちのために社内託児所を開設し、育児に伴う離職を大幅に削減した法人経営体もあります。このように、基幹的農業従事者が減少傾向にある農業界では、雇用した人材を育て、定着させていく体制の構築が不可欠です。

農家と働き手をつなぐなかで、労働力確保に関する好事例や好循環も多く生まれています。今後も、一次産業の就職・転職など出会いの場を創出しつつ、さまざまな媒体や講演を通じて広く情報発信していくことにより、当事業部のビジョンである「農家をもっと豊かに」の実現をめざしてまいります。



横山 拓哉

株式会社マイナビ 地域活性CSV事業部
事業部長

よこやま たくや
北海道出身。2007年株式会社毎日コミュニケーションズ（現 株式会社マイナビ）に入社。国内外大手300社以上への採用実績、地域創生事業部門などで企画・サービスの立ち上げをおこなう。23年4月より現職。

人材供給やスマート農業への利用促す

四半世紀ぶりに改正された食料・農業・農村基本法において、農業支援サービス事業者における事業活動の促進を基本的な施策とする旨が新たに追加された。今回はその背景とサービス事業者への期待、サービス事業者の活動促進に向けた農林水産省における施策を紹介する。

変化する農業情勢受け基本法改正

今後、わが国の農業は、気候変動などによる自然災害の多発や栽培適地の変化、国内人口の減少に伴う国内需要の減少や高齢者の引退による農業従事者の急減など、われわれがこれまで経験したことのない課題に直面していくことになる。

現在、社会全体が急速に変化し、「変動性」「不確実性」「複雑性」が高まる時代のなかで、国民に食料を安定的に供給し続けられる環境を整備するためにも、農業の生産性向上と持続可能性の両立や農村地域社会の維持という、難しい社会課題を克服しなければならない。

このようにわが国の食料をめぐる情勢が大きく変化していることを受け、令和6年通常

国会に食料・農業・農村基本法の改正法案が提出され、同年5月29日に成立した。前基本法は1999年に改正されたものであり、実に四半世紀ぶりの改正である。

新たな基本法では、農業の持続的な発展に向けた基本的な施策として、農業支援サービス事業者の事業活動を促進する旨が新たに位置付けられた。すなわち、農業支援サービス事業を活用した営農活動を推進していくことを、農政の中心的な施策の一つとすることが初めて示されたことになる。ここでは、とりわけ農業現場における労働力不足を補う手段の一つである農業支援サービス事業に注目し、今回の政策強化に至った背景や今後の展開方向について解説していきたい。

わが国の人口は、2008年をピークに減少



農林水産省 農産局農産政策部技術普及課 課長

吉田 剛 YOSHIDA Tsuyoshi

よしだ つよし
1972年愛媛県生まれ。北海道大学農学部卒業後、農林水産省入省。総合食料局食糧部計画課課長補佐（需給調整班）、政策統括官穀物課課長補佐（総括総務班）、農産局技術普及課生産資材対策室長を経て、2023年7月から現職。

へ転じ、本格的な少子高齢化・人口減少時代を迎えようとしている。農業人口の減少・高齢化も進んでおり、22年における基幹的農業従事者数は123万人、平均年齢は68・4歳で、年齢構成は70歳以上の層が最も多い。この傾向が続けば、基幹的農業従事者は今後20年間で現在の約4分の1にまで減少することが見込まれる。

また、担い手への農地利用集積は、14年の農地バンクの創設などもあって進展し、21年度の集積率は58・9%となったが、経営耕地は分散しており、集約化は十分に進んでいない。

さらに、主な農産物の国内生産量について約20年間の推移をみると、コメ、野菜および果実はいずれも一貫して減少しており、投下労働力が比較的小さい小麦や大豆についても近年は横ばいで推移している。こうした国内の供給力の

図 農業支援サービスの4類型



資料：農林水産省資料を基に編集部作成

低下もあって、例えば近年需要が拡大している加工・業務用野菜においては、輸入割合が徐々に拡大している。

このように、わが国において農業従事者が急速に減少していくなか、国内供給力を維持・増大し、農業の持続的な発展を図るための基本的な施策の一つとして、農業支援サービス事業者の事業活動の促進を図ることとされた。

農業支援サービスの拡大余地は大きい

農業支援サービスとして、現在さまざまなタイプの事業が展開されている。具体的には、農薬散布や収穫作業などを請け負う「専門作業受

注型」、農業機械のレンタルやシェアリングなどを担う「機械設備供給型」、作業者を農業現場に派遣する「人材供給型」、そしてデータ収集などを通じて栽培管理の見直しや作業体系の最適化を提案する「データ分析型」の4類型に大別される(図)。

このうち「専門作業受注型」と「人材供給型」には、農業従事者が減少傾向にあるなか、生産現場における労働力を直接的に補充・補完する役割がある。また、「機械設備供給型」や「データ分析型」についても、高効率な機械をレンタルという形態で提供することで利用しやすくする、データを活用して雇用労働力を適正に配置するなど、いずれも労働生産性の向上に寄与し得るものと考えられる。

なお、このうち「専門作業受注型」については、農林水産省が実施する農林業センサスにおいて「農作業受託を行う農業経営体」という区分で把握されている。2020年の統計によると、全国で9万686の事業者が活動しているが、農作業受託の売り上げが50万円未満のものが6割超、農産物販売金額よりも農作業受託料金収入のほうが小さいものが約9割となっており、農業経営者が自身の余剰労働力の範囲で周辺農家の作業を受託するケースが多数と考えられる。また、機械化が進展している水稲作の作業の受託が9割を占めている。

農業支援サービスの利用状況などは、農林水産省が23年度に実施した「農業支援サービスに関する意識・意向調査」の結果から、その一端を把握することができる。

これによると、有償サービスを「利用している」と回答した者は26.9%、「利用していない」のは73.1%である。また利用していると回答した者のうち、「希望するすべてのサービスを利用できている」と回答した者は47.2%、「一部のサービスを利用できている」者は52.6%となっている。

また、有償サービスを利用している農業者が利用しているサービスの類型は「専門作業受注型」が90.8%、「人材供給型」が36.3%、「データ分析型」が31.1%、「機械設備供給型」が20.4%となっている(複数回答)。

有償サービスを利用していないと回答したなかで「今後利用する意向がある」者は20.7%にとどまった。「今後も利用する意向がない」と回答した残りの79.3%にその理由を調査したところ「農業支援サービスを利用する必要性を感じない」と回答した者は44.5%と半数を下回っており、その他は「希望するサービスが見つからない」「利用料が高い」「具体的に調べていない」という結果であった(複数回答)。

これらの結果から、農業支援サービスの拡大余地は、潜在的なものを含めると現在においても相当程度存在することがわかる。

農業従事者の減少、農地の利用集積・集約化、農業機械をはじめとしたスマート農業技術の普及などが進むなか、農業支援サービスへのニーズは今後さらに増大していくことが見込まれる。

全国各地でサービス事業者が活躍

いち早く農業支援サービスに取り組み、さまざまな課題を克服しながら、今では地域農業に

において欠かせない存在となっている事例が全国各地で生まれつつある。ここでは、労働力不足への直接的な対応策となる「専門作業受注型」と「人材派遣型」について紹介する。

一つ目の事例は、専門作業受注型の株式会社ジェイエイフーズみやざきである。2010年にJ-A宮崎経済連の出資により設立された。露地栽培のハウレンソウを中心に、ゴボウ、サトイモなどを自社生産および外部からの仕入れにより調達し、自社工場で冷凍加工する。外食・中食事業者、小売店など全国の顧客に販売する。

ハウレンソウは、自社圃場^ほで延べ30^ハ程度、近隣の契約農家の圃場を中心に延べ90^ハ程度で付けする。このうち自社圃場分は全作業を同社で実施しており、契約農家分は同社と協力関係のあるJ-A出資法人と分担し、サービス事業として作業する体制を整備した。

具体的には、自社圃場と契約農家での作業のうち収穫作業については、すべて専用の収穫機（予備機を含め4台）で請け負っている。契約農家における播種^は、防除、中耕除草といったその他の作業については、料金を設定して農家の依頼に応じて作業を代行する仕組みを構築した。

ハウレンソウは、機械収穫を前提に50^{センチ}程度に成長するまで栽培し、畝間^{うねま}も収穫機に合わせて設定している。これにより、収穫作業効率は1時間当たり約2^{トン}を実現。また、産地内で播種期を分散させることで収穫機の年間稼働日数は110日間程度を確保している。

二つ目は、人材派遣型のYUI^{ユイ}ME^メ株式会社の事例である。同社は農繁期の労働力不足への

対応に特化した人材供給型サービスを提供する企業であり、13年度に沖縄県南大東島でのサトウキビ栽培への短期派遣から事業を開始した。

現在では全国に四つの拠点を設け、沖縄県でのサトウキビの収穫作業のほか、九州における茶、イチゴ、ネギの収穫・選別、富山県でのタマネギの収穫、北海道でのダイコンやブロッコリーの収穫・選別を中心に人材派遣を展開する。

地域は北海道から沖縄県まで、作物も土地利用型から果樹などの労働集約型まで、全国に日本人材は延べ2万4960人・日、特定技能外国人材は17万7840人・日を派遣する。

人材派遣に当たっては、産地側のニーズに応じて、5年以上の実務・運営経験を持つ現場のリーダーとなる人材や、同一作物の作業を他地域で経験した人材など、専門的な技術を習得した人材を派遣し、生産性の高い農業経営の実現に貢献している。また、社内で前述のリーダーを軸とした育成体制を構築し、特定技能2号人材を含め、次代のリーダー人材を創出する。

21年には、水田における高収益作物への転換に向け、富山県とともに、タマネギやキャベツの収穫・調製作業における人材派遣サービスの利用可能性を検討する実証試験を実施した。併せて、富山県全域ですべての作業を受託できる体制の構築をめざした検討を開始している。

また、北海道の産地では、人材派遣サービスの利用を機に品目転換してサツマイモを生産し、アジアへの輸出を実現させている例もあり、人材派遣を通じて、産地の維持のみならず発展にも寄与する。

育成・活動の促進に向け支援加速

高度な技術を持つサービス事業者は農作業の一部を委託することで、委託した農業者がそのメリットを容易に享受できる点は、農業支援サービスが持つ強みの一つである。

こうした点に着目し、先の通常国会において成立したスマート農業技術活用促進法（農業の生産性の向上のためのスマート農業技術の活用の促進に関する法律）では、スマート農業技術を活用する農業支援サービス事業者が「スマート農業技術活用サービス事業者」として位置付けられるとともに、国が計画を認定した者を対象としたさまざまな支援策が講じられることとなった。

具体的には、スマート農業技術の活用と、その効果を十分発揮させるために併せて農産物の新たな生産方式を導入する計画を農業者などが作成し、国の認定を受けた場合、日本公庫を通じて制度融資を受ける対象となるほか、航空法の特例によつて農業用ドローンにより農薬を散布する場合などの許可手続きが簡素化されるといったメリット措置が講じられた。また、計画認定者を対象とした投資促進税制（法人税・所得税）も措置されている。この計画を作成する農業者などが「スマート農業技術活用サービス事業者」を活用する場合は、このサービス事業者も前述の支援策の対象となる。

この他、農林水産省においては2021年度以降、農業支援サービス事業者の育成や活動の促進に向け予算措置でも継続的に支援してきて



ジェイエフーズみやざきではハウレンソウの収穫作業を請け負う(左) YUIMEは全国各地に人材を派遣する(右)

いる。当初予算においては「強い農業づくり総合支援交付金のうち農業支援サービス事業支援タイプ」において農業支援サービス事業者が新たに事業を展開する際の農業機械などの整備費用を支援している他、「農業支援サービス事業育成対策」では新たな事業展開に必要な人材育成のための費用や産地の受託ニーズ調査に要する費用を支援している。

また、これらの支援については、毎年の補正予

算においてもそれぞれ大型の予算額を確保してきていることも特徴であり、農林水産省における近年の重点的な施策の一つとなっている。

責任範囲の明確化や参入加速が課題

先の農業支援サービスに対する潜在的な需要量を踏まえれば、事業者数、事業者当たりの事業規模のいずれもさらなる拡大が必要である。過去の農林水産省の施策では、農業支援サービス事業者を含め、農産物や食料品を直接扱わない事業者への支援は必ずしも充実しているとはいえない状況にあったが、新たな基本法で食料システム(食料の生産から消費に至る各段階)の関係者が位置付けられるなど、状況は変化してきている。

今後、農業支援サービス事業のさらなる活性化を進めるうえで、幾つかの課題を克服していく必要がある。まず、委託する農業者と受託するサービス事業者の間で、サービスとして提供する場合(専門作業受託型では作業工程などを含む)、作物の生育への責任範囲、料金に含まれる範囲などについて、両者が認識を十分に共有しておく必要がある。例えば、あらかじめ定めた作業範囲に含まれない作業をする場合には付加的な料金が別途発生する(またはその付加作業をしない)という点を、委託する側だけでなく受託者においても徹底しなければ、取り引きの透明性が失われ、成長の阻害要因となるおそれがある。

また、農業支援サービス事業への新規参入もさらに加速していく必要がある。農作業は季節

性が高く、サービス事業者が通年雇用することが難しい環境にある。このため、既に本業で従業員を雇用しており、その一部を農繁期に農業支援サービス部門へ人員配分できる事業者は、参入障壁が比較的低い状態にあるといえる。農業者団体など農業関係事業者のみならず、建設事業者など異業種を含めてこのような参入事例が拡大していくことで、生産現場に外部の労働力を広く呼び込める可能性がある。

さらに中長期的にみれば、全国の農業支援サービス事業者が参加する協議会組織や事業者団体を構築し、業界内の情報交換やルールづくりなど事業者の協調領域の課題解決につながる方策を検討する場も必要となるであろう。

総務省によると、わが国において人口が継続して減少する社会に移行した「元年」に当たる年は2008年とされている。それから15年が経過した現在、本格的な人口減少が始まり、さまざまな職場で労働力不足の問題が顕在化しつつあるが、これが急速に進む農業現場における農業支援サービスへの期待は、今後加速度を増して高まっていくことが想定される。

国、地方公共団体など農業振興を担う行政機関においても、引き続き農業支援サービスの育成・活動の促進に向けた取り組みをさまざまな手法で力強く推進することで、JAなどの農業者団体、農業資材販売店や農産物の集荷業者などの農業関係事業者、さらにはまったく異分野の事業者やスタートアップ企業などから数多くのプレーヤーの事業参入を促し、農業が持続的に発展することを期待している。

営農の未来を支える人材マッチング

人手の確保が、営農の継続にとつて重要な課題になっている。仕事に繁閑の差があるので通年雇用が難しいことが、他産業以上に問題を難しくしている。スマート農業に活路を探るべきという意見もあるが、それだけで解決するのは無理がある。事態を打開する糸口はどこにあるのか。二つの事例から探った。

農業分野への強い思い

最初に取り上げる企業は株式会社 A x r i (アクシリ 東京都板橋区)だ。本業はIT関係の人材派遣。北海道の内陸部に位置する剣淵町に2021年に拠点を設け、農業分野の人材派遣と農作業の請負事業に進出した。

事業のエリアは剣淵町を中心に北は名寄市、南は上川町など。カボチャやトウモロコシの収穫、田植えの補佐、農協の施設でのキュウリの選別などさまざま。全国から働き手を募集し、農家の求めに応じて2〜3週間派遣する。

作業請負はハーベスターなど大型の農業機械を使ったジャガイモやカボチャ、トウモロコシの収穫など。人材派遣と作業請負はもともと別々に始まった仕事だが、後述するように今は

一体的に運営することが増えている。

新しい事業を始める背景に経済的な目的があるのは当然だが、農業関連では加えてこの分野への強い思いが背中を押すことが少なくない。

経済面では、新型コロナウイルスがきっかけになった。携帯電話や光回線を販売する人材の家電量販店への派遣や、IT関連イベントの企画や運営なども手がけている。その需要が激減し、新たな収益源を見つける必要が生じた。

ちょうどそのころ、アクシリ社長の織田恵太さんは顧問の行政書士からある相談を受けた。剣淵町で農業の人手不足が深刻になっているというのだ。大規模農家が人材派遣の会社を興したが、ノウハウ不足で暗礁に乗り上げていた。この農家が行政書士の知り合いだった。

興味を持った織田さんは、20年12月にとりあ



日本経済新聞社 編集委員

吉田 忠則 YOSHIDA Tadanori

よしだ ただのり
1964年千葉県生まれ。89年に日本経済新聞社入社。日経電子版で連載「食の進化論」、マイナビ農業で連載「農業経営のヒント」、雑誌「農業協同組合経営実務」(全国共同出版)で連載「農業の可能性を探る」を執筆。著書に「農業崩壊」「逆転の農業」「不連続と闘う農」(以上、日本経済新聞出版)など。

えず現地を訪ねてみた。そこで農家から事情を聞き、労働力不足や高齢化が想像以上に深刻になっていることを知った。

農家は雪の積もった農地を指して、「ここは耕作放棄地です」と説明した。地方に行く機会があまりなかった織田さんは「これが農業の実態か」と衝撃を受けたという。そして「自分に何かできることはないか」と思うようになった。

「われわれが行ってやるしかない」。そう決意した織田さんは直ちに行動を起こした。まず21年5月に社員5人を現地に送った。住居はオフイスと兼用で、2階建ての空き家を購入した。住民票も剣淵町に移してもらった。

最初の募集は農繁期の7月。農業専門の求人サイトで30人募集すると、200人以上の応募があった。順調な滑り出しには二つの理由がある。



自社農場で収穫されたサヤエンドウを、作業所で仕分けする。働く人々の年代はさまざま。悪天候時には、屋外で農作業ができなくなった人員も派遣される（アクシリ提供）

一つは本業で培ったノウハウだ。夏休みの大学生に照準を合わせ、リゾートバイトをイメージするよううたい文句で募集をかけた。織田さんによると「がつつり農業をやるというより、農業体験への参加を募るというニュアンスで求人した」という。

もう一つは、30人というまとまった人数を最初から募集できたことだ。剣淵町に移り住んでまで事業を始めた5人を見て農家たちが「応援したい」という気持ちになり、人手が足りない農家を紹介し合ってくれた。

これが募集に際してプラスに働いた。サークル活動のような感覚で、3〜4人が連れだって応募するケースがあったのだ。アルバイトがてら、仲間と旅行に行く感覚だったのだろう。もし募集が少人数にとどまっていたら、こうはい

かなかった。

作業請負もほぼ同時にスタートした。始めのうちには農作業を覚えるため、派遣スタッフと一緒に社員も農場で働いた。すると農家から「作業請負もやってくれ」と頼まれるようになった。農家の指示で働く派遣とは違い、社員が機械を操縦して現場の中心になって作業する。

最初の仕事はハーベスターを使ったジャガイモの収穫。農家に操縦を教えてもらい、公道での走行に必要な大型特殊免許を取得した。その後、フォークリフトやドローンの免許も取得した。ハーベスターやトラクター、フォークリフトは今も農家から借りているが、ドローンは農業散布用に1台購入した。

農作業を請け負う組織を一般にコントラクターと呼ぶ。高齢農家の引退が加速して、担い手農家への田畑の集積が進む一方、自分だけでは広大な農場を運営しきれなくなっている。アクシリにコントラクターの役割を期待する声が高まったのはそのためだ。

雨でも、農閑期でも、対応を柔軟に

人材派遣に話を戻そう。事業を軌道に乗せるにあたり、課題になったのが急に仕事がなくなる事態に備えることだ。農業はどうしても天候に左右されるので、作業が急にできなくなることもある。他の仕事なら派遣スタッフに約束していた賃金の半分以上を払ってもらうこともあるが、ただでさえ収益性の低い農業でそれを求めるのは難しい。

そこで始めたのが、自社農場の運営。現在の

面積は0.3ヘクタールで、サヤエンドウを育てている。人手がかかる作物なので、急に仕事がなくなった派遣スタッフに作業してもらおうのに向いている。売価がそれなりに高いという利点もある。

加えて対応の幅を広げてくれたのが、作業請負だ。機械は主に社員が操縦するが、収穫したトウモロコシをコンテナに入れたり、ジャガイモを選別したりといった仕事がある。それを派遣スタッフに担当してもらおう。人材派遣と作業請負の仕事先が70軒以上に増えたことで、機動的な人のやりくりが可能になった。

織田さんは「需要は限りなくある」と話す。それに応えるために今、準備を進めているのが、対象エリアの拡大だ。北海道に絞っていると、冬は農作業がほとんどなくなってしまう。そこで2024年11月20日から鹿児島でも農業分野の人材派遣を始める。

春から秋までは北海道、冬は九州を主なエリアにすることで、社員をはじめとして通年で働ける人数を増やす。そうすることで、北海道の農繁期に人材派遣や作業請負を手がけるキャパを拡大できると考えたのだ。

派遣スタッフが住む寮の拡充も今後の課題だ。今は剣淵町などで約10軒の空き家を改築して寮にしているが、それが仕事を引き受ける量の制約にもなっている。行政とも連携しながら、寮を安定的に増やすことがテーマになる。

1日単位で農業バイト募集

次の事例に移ろう。愛知県豊橋市にある東証プライム上場企業で、自動車部品を製造する武

蔵精密工業株式会社の子会社、株式会社アグリトリオだ。オフィスは親会社と同じ建物の中にある。2019年4月に試験的にサービスを始め、20年4月に分社化した。

サービスの柱はスマホアプリ「農HOW」の運営。人手が必要な農家と農作業をやってみたい人にそれぞれ登録してもらい、1日単位の仕事を仲立ちする。空いた時間にさっと働く、最近はやりの「スキマバイト」の農業版といえる。

求人は最短で2日前まで可能。農家がアグリトリオに払う手数料は、1人1時間当たりで300円。賃金はバイトが帰るときに農家が直接現金で渡すか、いったんアグリトリオがバイトに振り込んでおいて、月締めで請求書が届くので、期日までに入金する2パターンがある。

試みにアプリで仕事を検索してみると、「栗の収穫」「草取り」「ビニール張り」「ミニトマトの選別」「豚の世話」などさまざまな作業が見つかった。場所は愛知、静岡、長野の各県が多いが、なかには新潟や福岡などからの求人もあった。

蔵精密工業が社内ベンチャーを17年に募集したことが創業のきっかけだ。自動車産業はガソリンで走る内燃車からEVへの移行が課題の一つになっており、事業を発展させるには新たな領域を見つけることが必要と判断した。そのテーマを、社内コンテストのかたちで募ることにした。

応募の条件は三つあった。本業とは別の事業で、社会課題の解決に役立ち、少ない資本でも立ち上げることができることだ。本業と別の事業にしたのは、地域のリーディング企業として

広く貢献したいとの意図を反映している。

そのときアグリトリオの創業メンバーが注目したのが農業だった。豊橋市は農業が盛んな地域で、朝早くからキャベツを収穫している姿を通勤時に見て「大変そうだ」と思っていた。そこで約1000人の農家にヒアリングしてみると、最大の問題はやはり人手不足だった。多くの農家が「今後もっと深刻になる」と話していたという。

どうすれば課題を解決できるのか。農業は繁閑の差が大きく、通年で人を雇うのは難しい。そこで「2週間」「1カ月」などに限定して人手を募集する案も出たが、農家に聞いてみるとそういうタイプの求人にはなかなか人が集まらないことがわかった。

そこで最終的にたどりついたアイデアが「1日限定」だった。1日だけなら、農作業を体験してみたいと思う人がいると考えたのだ。社内外で聞き取りをすると、働く側のニーズがありそうなのことがわかってきた。特に子育て中の主婦や親を介護している人の間で「空いた時間に働けたらうれしい」という意見があった。

動画マニュアル作成で即戦力強化

サービスで工夫した点の一つが、作業内容に関する動画マニュアルの作成だ。その数は今や250種類以上。農家のところに行ってスタッフが撮影したものあれば、農家から動画の素材を送ってもらって編集したものもある。

撮影の手引書も作成した。「少しゆっくりめの作業スピードで撮影してください」「手元のアップ・引きの両方を撮影してください」「作業内容

の解説を吹き込んでください」「顔が映ってもモザイク処理するので大丈夫です」といった内容だ。動画マニュアルも事前のヒアリングの成果だ。製造業の場合、工場のあらゆる工程に作業マニュアルがある。ところが農業にはそれがほとんどないことがわかった。「おやじの背中を見て覚える」といったやり方から、まだ完全には脱し切れていないのだ。

この状態でサービスを始めても、うまくいかないことは明らかだった。1日単位のバイトである以上、農家が作業の指導に多くの時間を割くことはできない。できる限り即戦力に近いかたちで働けるようにする必要があった。

動画マニュアルを使ってみると、農家がある場で教える手間を省けるだけでなく、働き手にも意味があることがわかった。アグリトリオ代表の深谷祐貴さんは「自分でもできる仕事かどうか選ぶ際の手がかりになる」と話す。

実績を見てみよう。アプリに登録した働き手は1万6000人で、そのうち働いたことのある人は約1割。登録農家は約1000人で、求人を出したことのある人は2割強。求人数は累計約1万件で、そのうち1人でも成約したのが8割強、募集した人数を満たすことができたのは約6割という。

両者のニーズの把握と新たな挑戦

今後の目標はマッチングの成功率を高めることだ。例えば働き手にどの程度スキルがあるか詳しくわかるようにしたり、応募者に以前やったことのある作業と似た仕事を提案したりする



農家と働き手と結ぶアグリトリオの人材派遣システム「農How」(右) 実際の画面では「作業を探す」「仕事内容の確認」「申し込み」までが、写真や動画マニュアルでわかりやすく提示(左)

ことが検討課題になる。働き手のデータを見て、農家側から「逆指名」できるような仕組みをつくることも案の一つだろう。

農家の利用率をいかに高めるかも追求すべき目標だ。深谷さんは「人手に困っている農家は確かに多いが、そのうち人手を雇う余力のある人にアプローチすることが大切」と話す。カギを握るのが、農家への適切な情報提供だ。

すべての農家を対象にしたような情報では、

利用率の向上は難しい。そこで例えば、地域で栽培が盛んなキャベツの栽培に熟練した働き手を増やし、農家の繁忙期に求人に応えられるようにする。そのために、オフィスの近くに0・4畝の畑を借りた。アプリで働き手を募集して、キャベツを育ててもらおうというアイデアだ。

農協の部会との連携にも力を入れたという。例えばトマト農家と働き手が1対1でつながるのではなく、農協のトマト部会とトマトの栽培を手伝ったことのある働き手のグループが結びつくような仕組みをつくる。それがうまく機能するようになれば、アプリの利用率も格段に高まるだろう。

深谷さんは「農業にはまだまだ可能性がある。アプリを利用する働き手のスキルが高まれば絶対にとそのための戦力になる」と話す。その実現に向けて、さまざまな作戦を練っている。

農業のハンディを好機に

最後に二つの事例を踏まえて、農作業でどうやって人手を確保してきたかについて触れておきたい。

田植えや稲刈りに象徴されるように、農業は仕事が極端に集中する時期がある。逆に作物や地域によっては、まったく仕事がない時期もある。農家の多くはかつて、普段は農作業をしていない家族や親戚、近所の人などに頼って繁忙期をこなしていた。農村と世帯の人口がともに減ったことで、このやり方は難しくなった。

集落の姿が変わるなかで、担い手への農地の集約が進んだ。規模が大きくなれば人手が必要

になるが、家族やその周辺だけでは確保が難しい。そこで従業員を雇うことが増え、スタッフの福利厚生を整えるために法人化するのが普通になった。

ここで農業ならではの壁が立ちふさがる。仕事の繁閑の差が大きすぎて、通年雇用に向いていないのだ。これは社員に限らず、パートやバイトを雇う際にも共通の課題。加工に進出したり、天候の影響を受けにくい施設栽培を始めたたりして雇用の安定に努めてきた。

こうした努力は評価すべきだが、新たな問題が浮上した。人口減少が進むなかで、人手不足が産業界全体を覆うようになったのだ。人手の獲得競争が激しくなるのに伴い、通年雇用が難しく、待遇でも劣ることが多い農業のハンディが鮮明になった。

本稿で取り上げた二つの事例は、この難題を解くためのヒントになる。繁閑の差が大きいという農業の原点に立ち返り、短期の働き手を家族や親戚といった枠を超えて募ることができるからだ。

追い風は働き方の多様化だ。会社に勤めていても副業で収入を補うことが普通になった。転職のはざまの時期に以前と違う仕事をやってみたいというニーズもある。就労のカタチがさまざまなに変化したのを受け、農作業を体験してみたいという人も確実に増えた。

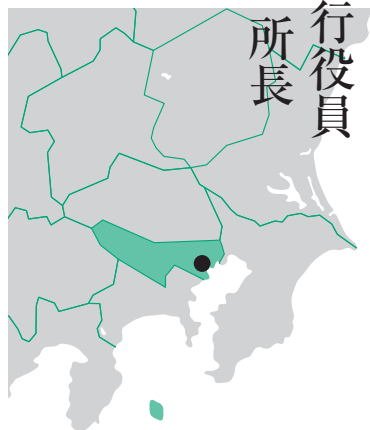
働く人の都合に農業経営が合わせられるのではなく、現場の事情に合わせて働き手を確保する。農業の未来にとって価値のあるサービスといえるだろう。

石橋 孝宜さん

人手不足でスキマバイトが急成長
農業進出で地域貢献と事業拡大へ

東京都港区

株式会社タイミー 執行役員
スポットワーク研究所 所長



一つの仕事を時間を細切れにしてアルバイトを募る「スポットワーク」

が成長している。農業の分野でも収穫調製作業への利用など、各地で存在感を増す。業界最大手のタイミー執行役員の石橋孝宜さんは、人手不足のなかでも潜在的な労働力を掘り起こしたことが成功の秘訣だと考える。特に農業分野への進出は、ビジネス拡大と地域課題の解決に欠かせないという。

全国のあらゆる業種に拡大

—— 増収増益を続けています。

石橋 成長の背景は、日本全国どの地域も産業も深刻な人手不足であるという現実です。当社の場合、アルバイトとして就労を希望する人が多く、企業から多くの求人が寄せられ

ても全国平均で9割近いマッチングに結び付けてきました。タイミーに登録している働き手は累計900万人（2024年9月時点）を超えました。確かな実績が追い風になっています。

地方に行けば行くほど、中小企業は働く人が足りないといわれます。ところが、地元の人にとっては「仕事が見つからない」というジレンマがあります。

企業の側は「正社員が欲しい」「何でもできる人材が欲しい」「みたいなのがあるのですが、なかなか見つかりません。しかし、「3時間だけだったら働ける」人はいて、必要な仕事を細切れにするとマッチングが可能です。

眠っている労働力を呼び起こした

ところが、私たちのビジネスを広げる機会になったと思っています。

—— タイミーの課題は何ですか。

石橋 私たちが全国のありとあらゆる業種で働けるためのインフラになることです。そうした意味で、農業は非常に大切な業種と位置付けています。

成長のためには、一つは業務エリアをどんどん拡大すること。地方に支社を出して営業対象を広げたり、地方自治体と連携をしたりしていくことも進めています。

もう一つは、対象とする業種や業務を増やすこと。スポットワークを使ったことのない業界はまだいっぱいあります。その業界に入っていく、「この業務だったらこの部分を切り出せますね」と提案しながら、どん

どん浸透させていきたい。そのなかで当社のサービスも、より使いやすく進化していきます。

働く側の人たちに対しては、人生を豊かにするための選択肢を提供していきたい。短時間働けるだけでなく、多様な業種、業界で働けるといふ「お楽しみ」みたいな側面もあります。

お試して働いてみたらその仕事に興味がわいて正規で働きたくなることもあるでしょう。その場合、スポットワークから正社員になることを後押しする工夫も準備しています。

農業界での知名度は低かった

—— 農業部門の業績はどうですか。

石橋 2023年11月、社内には農業チームを立ち上げました。農業部門



株式会社タイミー執行役員の石橋孝宜さん=東京都港区の本社で(写真はタイミー提供)

は、24年7月の時点で募集人員数が前年に比べて約3倍、タイミーを導入した事業所数が約4・1倍に増えました。当社全体のなかでも農業の伸び率は非常に大きく、受け入れ側の農家の評価も高い。農業と私たちの相性が非常によいことは、この数字を見ればわかります。

ですが実際に活動を始めたところ、口コミによるインパクトがそれを上回っている印象です。農家から農家に情報が伝わり、それを契機に私たちのビジネスが農村に急速に広がっていることがわかりました。

1年前にはタイミーはほとんど知られていませんでした。最近では「他の農家から聞いているよ」という反応がよくあります。口コミが先行するのは利用農家の満足の現れだと考えています。

「農業」「林業」「水産業」のうち、どのセグメントが増えているのですか。

石橋 農業の企業や個人農家のアカウントがいちばん多いですね。農作業とタイミーの相性が非常によいということが理由です。

私たちは「明日と明後日に人手を確保したい」という農家のニーズに応えられる。その圧倒的なスピード感が魅力です。例えば「週末に台風が来そうだ。その前に急いで収穫作業を終えたい」というときにスポッ

耕種系の仕事が圧倒的

——農業のなかではどの業種が最も利用されているのでしょうか。

石橋 ざぱり耕種系の仕事ですね。畑で収穫された青果物の選果や選別をする業務の割合が圧倒的に高い。ですから農作業のスポットワークの募集は4月から始まって、8〜9月になるにつれて増えていくのが特徴です。

地域別には北海道が一番多いのですが、冬には畑作業がほとんどできないので夏場中心です。

——農業分野で特有の難しさはありますか。

石橋 「百姓」という言葉があるよ

Profile
いしばしたかのう
大学卒業後、コンサル、ウェディング、飲食会社での現場・人事・事業経営者を経てタイミーに入社。入社以降、サービスやプロダクト設計に寄与するとともに、コーポレート、事業の責任者として従事したのちスポットワーク研究所所長となる。新しい働き方であるスポットワーク（雇用型ギグワーク）の啓蒙や、より安心安全に働けるスポットワークの環境整備を担う。

Data
株式会社タイミー
2017年法人設立。「働きたい時間」と「働いてほしい時間」をマッチングするスキマバイトサービス「タイミー」を運営。働き手は働きたい仕事を選ぶだけでなく、勤務後すぐにお金を受け取れる仕組み。事業者は来てほしい時間や求めるスキルを設定するだけで、条件にあった働き手と自動的にマッチングする。24年7月 東京証券取引所グロース市場に上場。

うに、農業には100の仕事があるといわれています。収穫や選果の仕事は、今日から来た人でもある程度こなせますが、もともと複雑な仕事もあります。例えば養鶏や牛などの畜産は、生きものにかかわる仕事なので、すぐに仕事に携わることは難しい。動画を利用した事前の研修とか、作業のマニュアル化を進めてはいますが、まだ十分にノウハウが蓄積していません。

ただ、そうした畜産分野で働いてほしいというニーズもあるので、その場合は初めて働く人ではなく、一定程度経験を積んだ人に働いてもらえるような工夫をします。

農家のITリテラシーを上げていくことも大切です。サービスを利用するにはスマホなどでタイミーのシステムを操作する必要がありますが、どうも心理的なハードルが高いようです。それも実際に使ってみれば問題なく利用できることが多くあります。これに関しては自治体やJAなどに力添えしてもらえたらと思います。

——タイミーで働く側は、農林水産業の仕事をどう評価しているのでしょうか。

石橋 いろいろな人が登録しているので「たまたまこの時間が空いてい

るので農業をしてみた」という人もいます。「もともと農業で働くことに関心があったので、ちょうどタイミーで働けてよかった」と肯定的に受け止める人もたくさんいます。

農家でない人は「農作業にかかわるのはけっこうハードルが高い」と感じています。受け入れ農家の側にも自分の田んぼや畑に見知らぬ人を入れたくないという気持ちがありますよね。タイミーを通じてそうしたギャップを埋めることができたのかなと考えています。

——気軽に働ける一方、農作業事故が全国で問題です。どのような対策をしていますか。

石橋 働く人たちの安心・安全の確保は最優先事項です。労災になり得るポイントなどの動画を制作して事前に見てもらったり、厚生労働省が進めている労災防止のための「SAFEコンソーシアム」に参加したりしています。

農業についても基本は他業種と同じで、業務内容をきちんと把握して何に注意しなければならないのかの洗い出しを事前に徹底することです。また、現場で安全面の違和感をちょっとでも察知したら、スポットワーカー側が通報できるような工夫も凝らしています。

農業界には労災について特有の制度があります。個人農家の場合、従業員が4人以下なら労災（保険）加入義務がありません。私たちは労災が適用される5人以上の農家や農業法人、JAなどの農業団体を中心にタイミー導入のアプローチをするようにしています。

地方自治体との協力進める

——地方自治体との連携を進めていきますね。

石橋 地方自治体の側から声をかけてもらうことが多いです。直面している人手不足を解消するため、地域の眠っている労働力を掘り起こしたいというものです。

実はもう一つ、長い目で見て人口流出を防ぎたいという狙いもあります。若い人たちの間では「地域には仕事がない」と思い込んで、東京などの都会に出ていってしまう人もいます。でも、実際には多くの地域が人手不足に悩んでいる現実があります。

多くの若い人たちが地元の仕事を知らない、接点もないなかで、タイミーなら短時間だけ地元企業で働けます。お試して働いてみたら自分には合っている仕事だった、地元で働けば親も喜ぶみたいなことで、結果

的に人口流出を防ぐことが期待できるわけです。

——都会などから人を呼び込む「タイミートラベル」は面白そうなサービスですね。

石橋 都会の人たちがお試して1週間程度、地方での仕事や生活体験を通じ、滞在費を賄いながら第二の故郷を見つけることができるということです。旅館など観光業を含めたさまざまな業種が対象ですが、ここでも農業は人気で、重要な役割を果たせると思います。

もちろん事業としての側面もありますが、本当の狙いはタイミーとして社会課題の解決に取り組むことです。労働人口、特に地方の人口が減ることは日本の深刻な課題だと思っています。そこに当社が地方と都会のつながりを提供することで、解決の糸口を探っていきたい。

私はタイミーで「スポットワーク研究所」の所長を務めています。労働市場における新たな価値と私たちがめざす社会を考える当研究所の業務領域に農業が割り当てられているのは、農業関連の当社のサービスが単なるビジネスを超え、社会貢献に結び付けられる可能性があるからです。

（ジャーナリスト 山田 優）



1993年、私がまだ小学5年生ごろ、天候不順により米不足が発生した。日本中でお米が不足し大騒ぎ。母がどうやってお米を手に入れようかと悩んでいたことを今でも覚えている。日本の食に欠かせないお米。近年、確実に迫ってきているのは「農業従事者不足」による米不足、いや、食料不足だと感じている。農業従事者が恐ろしい勢いで減少している。会社関係者を除き、私のまわりで農業従事者は皆無。日を増すごとに危機感が大きくなる。農業従事者が減っていけば必然的に食料不足は発生する。

なぜ農業従事者が減っているのか？ 私はこの質問をされるのが嫌で仕方ない。私の返答はいつも同じ。「あなたが今すぐ仕事を辞めて明日から農業をやってください」

就職活動で農家をめざす人はどれくらいいるのだろうか。若者のなかには、農業は「きつい・きたない・もうからない」というイメージが未だに根づいているのではないかな。

ハンドボールをやってきた私が農業の世界で挑戦しているのは「農業従事者はカッコいい」というイメージチェンジがしたいという思いもあったからだ。若者の就農が増えないのであれば、自発的に従事する仕組みをつくれればよい。そんな思いから「農業×アスリート」を合言葉にトップスポーツ選手が現役で就農し、引退後も農業で生活を営めるようにデュアルキャリアの方針を推進している。農業はカッコいい！と思うことができれば、若者の就農は増えていくと思う。チームを卒業したメンバーの一部は、農業に魅力を感じて独立するなど営農を続けている。

やってみると意外と楽しい、やりがいがある。そう思えるのが農業の魅力ではないか。その魅力を多くの方に伝えるために、私たちはハンドボールを続け、農業×アスリートを成立させなければならぬ。「農業×アスリート+カッコいい」ゴールデンウルヴス福岡「こんなことを笑って言える日が来るのが楽しみです！」



株式会社ゴールデンウルヴス福岡 代表取締役
山中 基

やまなか もと
2019年にゴールデンウルヴス福岡がトップリーグに昇格するタイミングで前職を辞めて福岡へ。創設者の泉可也氏の意思を受け継ぎ、株式会社ゴールデンウルヴス福岡の代表取締役役に就任。「農業×アスリート」という新スキームの可能性を追いかけて農業の魅力を伝える活動が続ける。

迫りくる食料不足と戦う

2024年上半期 農業景況DIは やや改善するも マイナス値が継続

—農業景況調査(2024年7月調査)—

農業における各種景況DIおよび雇用や労働力の状況についての調査結果を紹介します。

2024年上半期の農業全体の景況感を示す農業景況DIは▲21・5と前年からやや上昇したものの、マイナス値が継続する結果

となりました。24年の景況DIの見通しも▲16・6と引き続きマイナス値が続き、厳しい景況感が示されています。

農業の景況について

景況DIはマイナス幅が継続

2024年上半期の農業全体の景況感を示す農業景況DIは▲21・5となり、23年の通年実績である▲26・9から5・4ポイント上昇するも、マイナス値となりました

表。
業種別ではすべての業種でマイナス値となりましたが、景況DI

が上昇した業種のなかで、北海道の酪農が42・2ポイント上昇して▲14・6、都府県の酪農が29・4ポイント上昇して▲16・3とマイナス値が大きく縮小しました。この要因としては23年までに乳価の引き上げがあったことが挙げられます。その他の業種で上昇幅が大きい

のは、養豚が22・4ポイント上昇し▲9・3、露地野菜が12・7ポイント上昇し▲4・8、畑作が12・5ポイント上昇し▲36・7などとなりました。

一方、景況DIが低下した業種では肉用牛が7・5ポイント低下し▲59・6、採卵鶏が121・8ポイント低下し▲56・7と景況DIのマイナス幅が特に大きくなりました。これらの要因は、需給の緩和により販売価格が下落したためと考えられます。その他、施設花きなど厳しい状況にある業種が散見されます。

生産コストDIは4・0ポイント上昇し▲80・6となりました。業種別では全業種でDIが▲60以下の大幅なマイナス値となっています。要因としては飼料価格の高騰が一段落したものの、平年と比べると引き続き高い水準にあることが挙げられ、農業全体でコスト高が続いている様子がうかがえます。

通年もマイナス継続の見通し

2024年通年見通しの農業景況DIは▲16・6となりました。24年上半期実績の▲21・5から4・9ポイント上昇していますが、引き続きマイナス値となる見通しです。

業種別にみると、養豚が15・7ポイント上昇し6・4とプラス値に転じています。現状、販売単価が高水準で推移しており、前向きな見通しを持っている経営者が増えていくことがうかがえます。また、北海道の稲作が4・0ポイント上昇し▲33・4、都府県の稲作が16・2ポイント上昇し▲1・8とマイナス値が縮小しています。これは、需給の引き締めによる米価上昇の動きが影響している可能性が考えられます。

また、上半期農業景況DIが大幅なマイナス値であった肉用牛は8・2ポイント上昇するも▲51・4と大幅なマイナス値が継続する見通しです。その他業種では、茶が11・1ポイント上昇し▲18・8、都府県の酪農が4・3ポイント上昇し▲12・0となりました。

一方、見通しの農業景況DIが低下する業種として、24年上半期景況DIが大きく低下した採卵鶏がさらに8・8ポイント低下し▲65・5と大幅なマイナス値になる見込みです。また、その他の業種ではキノコが9・1ポイント低下し▲21・2、畑作が8・0ポイント低下し▲44・7、ブローラーが7・2ポイント低下し▲23・5、北海道の酪農が3・9ポイント低下し▲18・5と

◆ 2024年上半期農業景況DIはマイナス値が継続

表 各種DI値

		景況DI			販売単価DI		収支DI		資金繰りDI		生産コストDI		雇用状況DI		設備投資予定 ありの比率(%)	
業種／時点		2023年 実績	2024年 上半期 実績	2024年 通年 見通し	2023年 実績	2024年 上半期 実績	2023年 実績	2024年 上半期 実績	2023年 実績	2024年 上半期 実績	2023年 実績	2024年 上半期 実績	2023年 実績	2024年 上半期 実績	2023年	2024年
農業全体		▲26.9	▲21.5	▲16.6	10.6	6.2	▲32.1	▲24.8	▲26.4	▲24.5	▲84.6	▲80.6	▲37.6	▲37.2	52.8	53.2
耕 種	稲作(北海道)	▲49.3	▲37.4	▲33.4	16.4	▲1.0	▲51.0	▲53.7	▲38.4	▲35.4	▲90.6	▲85.9	▲39.7	▲35.8	51.5	54.8
	稲作(都府県)	▲22.1	▲18.0	▲1.8	23.1	9.9	▲29.1	▲24.8	▲24.9	▲21.1	▲80.3	▲75.8	▲37.5	▲40.2	60.0	62.1
	畑作	▲49.2	▲36.7	▲44.7	▲22.8	▲11.4	▲54.3	▲43.7	▲37.5	▲31.5	▲90.5	▲89.8	▲40.9	▲39.8	59.3	56.7
	露地野菜	▲17.5	▲4.8	▲4.3	8.7	16.4	▲24.9	▲3.4	▲22.8	▲15.6	▲85.9	▲83.4	▲35.5	▲36.7	56.4	57.5
	施設野菜	▲11.7	▲5.3	▲3.1	8.3	22.5	▲17.4	▲9.8	▲18.9	▲19.9	▲85.2	▲88.0	▲33.4	▲34.1	52.1	52.0
	茶	▲31.2	▲29.9	▲18.8	▲23.0	▲24.7	▲40.7	▲20.3	▲23.9	▲29.9	▲85.4	▲85.1	▲36.1	▲43.7	42.7	42.5
	果樹	▲2.7	▲8.4	▲9.4	30.1	28.1	▲13.8	▲16.8	▲10.8	▲14.7	▲81.5	▲80.6	▲43.0	▲44.7	55.3	44.5
	施設花き	▲19.5	▲34.5	▲32.9	20.7	▲23.1	▲25.2	▲39.8	▲25.3	▲42.1	▲91.2	▲92.4	▲28.9	▲27.8	47.7	42.6
	キノコ	▲7.7	▲12.1	▲21.2	38.4	32.2	▲3.8	▲13.3	▲20.5	▲24.2	▲87.2	▲84.9	▲45.5	▲40.9	53.1	53.1
畜 産	酪農(北海道)	▲56.8	▲14.6	▲18.5	12.4	35.6	▲58.6	▲17.1	▲48.1	▲21.4	▲88.5	▲81.2	▲38.5	▲38.1	33.5	40.7
	酪農(都府県)	▲45.7	▲16.3	▲12.0	40.3	22.0	▲45.2	▲12.9	▲42.2	▲21.9	▲75.2	▲66.7	▲34.3	▲26.3	42.8	47.8
	肉用牛	▲52.1	▲59.6	▲51.4	▲52.9	▲60.9	▲55.7	▲57.6	▲43.9	▲52.1	▲87.3	▲79.3	▲37.4	▲37.0	38.1	40.4
	養豚	▲31.7	▲9.3	6.4	19.2	63.7	▲30.7	▲10.1	▲28.5	▲13.6	▲79.2	▲63.9	▲34.6	▲30.2	59.0	55.1
	採卵鶏	65.1	▲56.7	▲65.5	83.6	▲60.4	58.5	▲54.6	59.3	▲28.3	▲83.7	▲76.1	▲42.3	▲37.2	57.1	48.7
	ブロイラー	▲14.7	▲16.3	▲23.5	10.5	6.6	▲22.4	▲21.1	▲15.8	▲17.4	▲77.8	▲76.8	▲32.3	▲20.9	51.9	39.3

【DIについて】アンケートの各項目の回答は、「①よくなった ②変わらない ③悪くなった」から一つ選ぶ形式となっており、前年と比較して「よくなった」の構成比から「悪くなった」の構成比を差し引いたもの。

なりました。

投資マインドは横ばい

2024年の設備投資予定について「設備投資予定あり」と回答した割合は53.2%となりました。前年の52.8%からはほぼ横ばいで推移しています。

業種別でみると、割合が上昇したのは北海道の酪農が7.2ポイント上昇し40.7、都府県の酪農が5.0ポイント上昇し47.8、北海道の稲作が3.3ポイント上昇し54.8、都府県の稲作が2.1ポイント上昇し62.1、肉用牛が2.3ポイント上昇し40.4となりました。

雇用や労働力について

常時従事者数、給与は上昇傾向

農業全体における常時従事者数の直近1年の変化は、「変わらない」が76.5%、「増加している」が13.7%、「減少している」が9.8%となりました。

次に常時従事者数の直近1年の変化を規模別にみると、常時従事者数規模が大きいほど「増加している」および「減少している」の割合が高くなりました。同様に常時

一方で、割合が低下したのは、ブロイラーが12.6ポイント低下し39.3、果樹が10.8ポイント低下し44.5、採卵鶏が8.4ポイント低下し48.7、施設花きが5.1ポイント低下し42.6、養豚が3.9ポイント低下し55.1、畑作が2.6ポイント低下し56.7となりました。

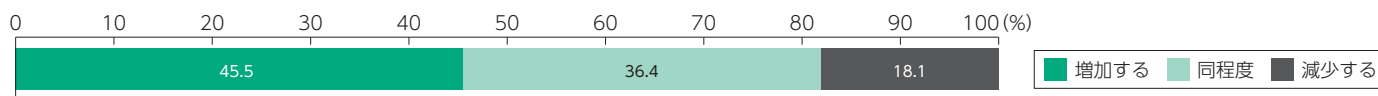
また、24年の設備投資を「設備投資予定あり」と回答した人に対して、今年の設備投資額の増減見通しを聞いたところ、「昨年に比べ増加する」との回答が45.5%と約半数を占めました。同程度の36.4%と合わせると81.9%と8割程度となりました。

従事者数の今後1年の見通しについても、常時従事者数規模が大きいほど「増加する」および「減少する」の割合が高くなっています。

農業全体における従業員1人当たりの所定内給与の直近1年の変化は、「上昇している」が58.5%で半数超となりました。また、農業全体における従業員1人当たりの所定内給与の今後1年の見通

◆「昨年と比べ増加する」回答が半数弱

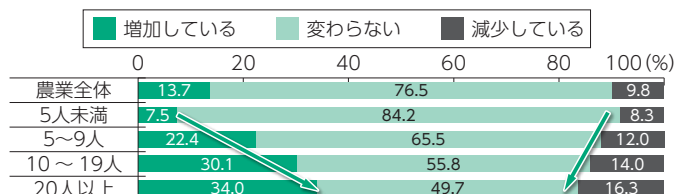
図1 昨年と比べた今年の設備投資額の見込み



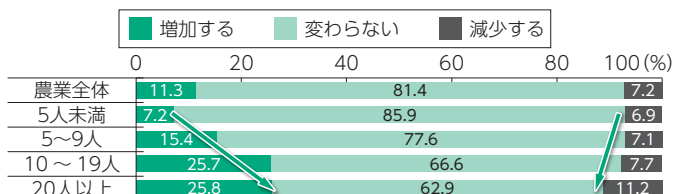
◆ 変化・見通しともに「変わらない」の回答が大部分を占める

図2 常時従事者数の変化・見通し(常時従事者数規模別)

【直近1年の変化】



【今後1年の見通し】

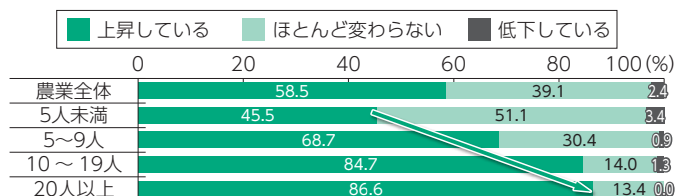


◆「上昇している」「上昇する」の回答が半数超

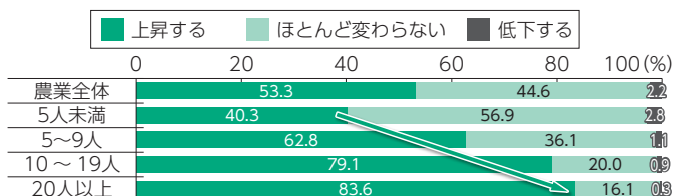
図3 従業員1人当たりの所定内給与(※)の変化・見通し(常時従事者数規模別)

※所定内給与：通常支払われる月々の賃金(通勤手当など含む)

【直近1年の変化】



【今後1年の見通し】



◆「地域に人がいない」が最も高い

図4 従業員不足の原因(業種・常時従事者数規模別)

(%)

業 種	地域に人がいない	周年雇用が難しい	賃金を上げられない	他産業に人がとられる	有効な募集手段がない	その他
農業全体	33.9	22.5	18.6	12.5	5.3	7.3
稲作(北海道)	45.9	27.4	14.0	3.2	2.5	7.0
稲作(都府県)	39.6	22.5	15.9	9.2	6.4	6.4
畑作	37.5	32.9	17.8	5.3	1.3	5.3
露地野菜	27.4	34.7	19.5	11.1	2.6	4.7
施設野菜	20.9	27.2	23.0	12.6	6.8	9.4
茶	44.7	26.3	10.5	5.3	7.9	5.3
果樹	29.1	36.2	18.4	5.0	7.1	4.3
施設花き	25.9	16.7	22.2	18.5	13.0	3.7
キノコ	15.4	3.8	15.4	53.8	3.8	7.7
酪農(北海道)	48.9	2.2	20.7	15.2	5.4	7.6
酪農(都府県)	7.8	17.2	40.6	14.1	7.8	12.5
肉用牛	27.3	13.6	21.4	18.2	6.5	13.0
養豚	42.2	0.0	9.4	32.8	1.6	14.1
採卵鶏	35.7	2.4	4.8	42.9	7.1	7.1
ブロイラー	55.0	15.0	15.0	10.0	5.0	0.0

常時従事者数規模	地域に人がいない	周年雇用が難しい	賃金を上げられない	他産業に人がとられる	有効な募集手段がない	その他
農業全体	33.9	22.5	18.6	12.5	5.3	7.3
5人未満	33.5	29.2	18.7	6.6	4.9	7.2
5～9人	35.8	15.2	19.0	19.5	5.7	4.9
10～19人	29.7	4.5	25.2	21.9	5.8	12.9
20人以上	28.3	3.4	15.2	41.4	4.1	7.6

◆「賃金を上げる」「外国人材の活用拡大」は常時従事者数規模により対応に差

図5 従業員不足について具体的に考えている対応（業種・常時従事者数規模別）

(%)

業 種	作業の見直し・合理化	賃金を上げる	スマート農業などの効率化	福利厚生の充実	作業の外部への委託	外国人材の活用拡大	人材派遣サービスの利用	事業の縮小・譲渡・廃止	アプリによる短期雇用	不足すると思っていない	その他
農業全体	52.4	46.0	36.9	21.9	18.7	17.8	15.8	15.3	10.9	2.8	6.4
稲作(北海道)	51.8	33.9	54.3	13.8	19.1	4.1	27.0	15.6	16.3	1.3	3.6
稲作(都府県)	58.6	39.7	51.1	20.8	19.9	5.4	13.6	14.4	9.8	2.8	6.6
畑作	50.4	35.9	51.9	12.5	25.9	9.3	21.0	15.2	21.6	3.2	7.0
露地野菜	49.1	50.2	40.7	23.8	20.1	29.4	17.5	16.0	18.4	1.1	6.3
施設野菜	50.8	47.7	26.2	21.5	14.5	31.8	16.3	15.1	13.2	2.7	6.8
茶	57.1	41.6	26.0	23.4	11.7	19.5	26.0	19.5	16.9	3.9	6.5
果樹	52.8	54.8	26.6	17.6	10.3	13.4	21.7	17.6	13.8	2.1	10.7
施設花き	46.8	50.0	23.4	24.7	12.3	21.4	9.7	26.0	11.7	3.2	7.8
キノコ	66.7	68.3	10.0	26.7	5.0	43.3	16.7	11.7	3.3	1.7	0.0
酪農(北海道)	50.2	47.4	26.1	25.6	38.9	22.3	13.7	19.4	3.8	1.9	4.3
酪農(都府県)	42.8	49.5	25.3	23.7	21.1	27.8	5.7	17.5	3.6	3.1	9.3
肉用牛	47.2	43.2	25.3	23.7	15.5	16.0	10.1	14.9	5.1	6.4	6.7
養豚	50.5	66.0	19.1	35.6	11.2	32.4	8.5	11.2	1.6	3.2	7.4
採卵鶏	51.5	67.7	21.2	28.3	8.1	42.4	13.1	12.1	0.0	1.0	4.0
ブロイラー	38.0	51.9	21.5	21.5	35.4	17.7	10.1	17.7	1.3	5.1	3.8

常時従事者数規模	作業の見直し・合理化	賃金を上げる	スマート農業などの効率化	福利厚生の充実	作業の外部への委託	外国人材の活用拡大	人材派遣サービスの利用	事業の縮小・譲渡・廃止	アプリによる短期雇用	不足すると思っていない	その他
農業全体	52.4	46.0	36.9	21.9	18.7	17.8	15.8	15.3	10.9	2.8	6.4
5人未満	51.8	39.5	39.6	17.0	20.7	10.2	15.8	18.2	12.9	3.3	5.9
5～9人	53.2	54.8	34.9	29.8	16.4	24.0	14.4	10.8	8.3	2.6	6.0
10～14人	56.2	62.5	32.4	36.1	12.4	36.5	14.7	10.4	7.0	0.7	7.0
15～19人	58.4	62.0	37.2	35.0	10.2	38.7	15.3	8.0	11.7	0.7	7.3
20人以上	58.7	73.0	31.7	35.2	17.4	49.1	16.0	5.8	6.1	1.7	3.2

しは、「上昇する」が53・3%と過半数に達しました。

次に従業員1人当たりの所定内給与の直近1年の変化を常時従事者規模別にみると、常時従事者数規模が大きいほど「上昇している」の割合が高くなりました。同様に従業員1人当たりの所定内給与の今後1年の見通しは、常時従事者数規模が大きいほど「上昇する」の割合が高くなりました。

複数の原因が従業員不足招く

農業全体における従業員不足の原因は、「地域に人がいない」が33・9%と最も高く、次いで「周年雇用が難しい」が22・5%、「賃金を上げられない」が18・6%となりました

図4. 業種別では「周年雇用が難しい」は、果樹が36・2%、露地野菜34・7%で、「賃金を上げられない」は、都府県の酪農が40・6%で特に高くなりました。

規模別では、常時従事者規模が小さいほど「周年雇用が難しい」の割合が高くなり、常時従事者数規模が大きいほど「他産業に人がとられる」の割合が高くなりました。

従業員不足について具体的に考えている対応は、「作業の見直し・合理化」の52・4%が最も高く、次いで「賃金を上げる」が46・0%、「ス

マート農業などの効率化」が36・9%となりました 図5。

業種別にみると「スマート農業などの効率化」は、北海道の稲作が54・3%、畑作が51・9%、都府県の稲作が51・1%で高くなりました。また「外国人材の活用拡大」は、キノコが43・3%、採卵鶏が42・4%の順で高くなりました。

次に常時従事者規模別にみると「賃金を上げる」および「外国人材の活用拡大」の割合は、常時従事者数規模が大きいほど高くなりました。一方で「事業の縮小・譲渡・廃止」の割合は、常時従事者数規模が小さいほど高くなり、5人未満の層では2割近くとなりました。

結果の詳細は日本公庫ホームページで掲載しています。

農業景況調査

（情報企画部 高田 圭介）

【農業景況調査／調査概要】

● 調査時点 2024年7月

● 調査方法

調査票による郵送アンケートおよびインターネット調査

● 調査対象

スーパーL資金／農業改良資金

融資先 計2万1275先

● 有効回答数

5582先（回収率26・2%）

※本文中にある▲は、マイナスを示します。

天然の地下水と
土にこだわって作った
レンコンです
甘さと柔らかな食感が
魅力です



川上 一步さん

熊本県熊本市
株式会社カワカミ蓮根 専務取締役

天然の地下水を利用してレンコンを育てています。「いいモノは、いいヒトから」をモットーに人材育成に力を入れています。新たなレンコンの味を発信しようとハウス栽培にも挑戦しています。





P19: 畑の中でこんなにも長くつながっている掘りたてレンコンを手にする一步さん
P20: 集出荷センターの中で一步さんは、気づいたことなどを、スタッフに小まめに話しかける(右上) ふっくらとしたおいしそうなレンコン(右下) 高水圧ポンプの水で泥を飛ばし、レンコンを収穫中のスタッフ。舟には、たくさん収穫したレンコンが(左上) レンコンの葉は、こんなに大きい(左下)

見渡す限りのレンコン畑

熊本県玉名市の中央には、菊池川がゆったりと流れている。川と共に発展した町だ。有明海沿岸に面した干拓地には広大な農地が広がり、カワカミ蓮根の圃場も、その一面にある。圃場近くの集出荷センターには、収穫した長いレンコンを積んだトラックが次々と入ってくる。折しも9月初頭。露地ものの収穫が真っ盛りなのだ。

川上一步さん(42歳)は、株式会社カワカミ蓮根の専務取締役で、JAや市場を通さない直販システムの営業・販売を担当している。まずはレンコン掘りの現場を見せていただくことに。畑の両側には、大きな緑の葉っぱが風にそよいでいる。人の背丈もあって、花蓮とは様相が違う。花蓮は「泥中に生まれながら美しい花を咲かせる」といわれるが、レンコンも花が咲くのだろうか？

「7月ごろ咲きますよ。ハス畑がものすごくきれいな時です」と一步さん。

「ここ、ずっとうちの畑なんです」その面積、55畝。東京ドーム約12個分だ。レンコンの栽培面積では日本で最も広いという。

「レンコンは、水と土が一番大事なので、天然の地下水をくみ上げて栽培しています。水がほかへ流失しないよう、止水板で田を区切って畔には防水シートを張っています」

細い畔道を歩いて向かうと、泥水に半身を漬かつてスタッフたちが収穫中だ。

「収穫前に葉を刈り取っておきます」と一



集出荷センターの中を流れるベルトコンベアの上を、自動的に移動するレンコン。何人もの作業員がてきぱきと仕事を分担(上) お昼の休憩時に集まってもらったスタッフ(下)

歩さん。水掘りと呼ばれる収穫の仕方では、高水圧ポンプから出た水が、レンコン畑の泥を吹き飛ばしていく。その跡を、スタッフが水の中からレンコンを手で引き上げる。次々と、何節もつながったレンコンが水から引き上げられて、舟に積み上がる。壮観だ。おそらく水底には長いレンコンがぎっしりと横たわって広がり、畑を埋め尽くしているに違いない。

「収穫期間は長くて、3月くらいまでやりますよ。早いものは90日ほど掘りますが、最後は8カ月くらい水の中にいます」

正月のレンコンは、冷凍庫で保管されているとばかり思い込んでいたのだが――。

「葉っぱが青いうちは、レンコンも呼吸していますけど、10月後半になると葉が枯れます。そうになると、畑の中で保管している状態になる。掘り上げてしまうと、かえって劣化してしまいます」

水の中でひたすら眠り続けて食卓にあげるのを待っている。不思議な野菜なのだ。

収穫したレンコンを乗せた舟が運ばれてきた。5、6節もある大きなレンコンもある。

「今まで一番大きかったのは私の身長より大きく、1節が1^キ近くありました。身が厚いほどしっかりしていて、甘みがあつておいしい」と歩さん。コーンのような甘みがあつて、柔らかな風味が特徴なのだという。

機械化による労働環境の改善

集出荷センターへ運ばれたレンコンが、コンベアに次々移される。表面の泥を洗い落と

し、出荷箱に入る大きさにカット。ヒゲや根っこ部分のトリミングを経て、規格外のレンコンがはじかれる。長いベルトの上を流れる機械化による流れ作業だが、各要素所には、レンコンを見つめる目と手がある。すばやく手が伸びて、レンコンを取り上げさばいていく。最後の箱詰めスタッフの目と勘にも舌を巻いた。コンベアから流れてくるレンコンを見て、瞬時に組み合わせを選び5キ詰めに



「れんこん」の文字は、夫の夫の直筆。レンコンの節からちょこんと出ているのが大切な種レンコン。この種レンコンを植えて育てる

している。

センターは、労力負担を軽減するための工夫が施されている。完成したのは、2021年4月のことだ。「センターをつくって正解でした。機械化できたし環境整備もできて働きやすくなったと思います」

モットーは人を育てること

夫の川上大介さん(42歳)は、レンコン農

家の3代目だが、父が作っていたブランドレンコンとは異なる方向性を模索。より多くの人においしいものを食べてもらいたいと独立して、法人化した。「最初は30坪から始めたんです」と一歩さん。創業は熊本市で、ここへ移ったのは6〜7年前だ。

熊本市では市場へ卸したり、直売所で販売したりしていた。ところが熊本市産レンコンは相場より安い値がつけられる場合が多い。「『なんで、こんなにおいしいレンコンをこんな価格で売らなきゃいけないの』と火がついてしまつて、私が営業をすると言っただけです」

ところが夫は反対だった。それでも一歩さんは引かず、夫にみずからの考えを提示し説得。その結果、役割を分担することにして、夫が生産とオペレーション、一歩さんが、販売を担当してきた。

「出荷箱を見てください」と一歩さんが指さした。「レンコンの絵と文字は、夫が書きました」。勢いあふれる墨痕の「れんこん」の文字、種レンコンの絵に、大介さんの思いがこもる。「夫は『俺は、レンコンを作るために生まれてきたんだ』と言うほどです」と笑う。

1日の出荷量は5トにも及ぶという。「生産にかかわるのはベトナム人が多いですね。技能実習制度を活用していますが『うちで働きたい』と戻ってきて、今ではリーダー格になり手助けをしてくれています」

集出荷センターでは、若い女性の姿が多い。「人手不足は顕著ですが、アルバイトやパ

ートタイマーのほかにダブルワークが増えました。主婦層のアルバイトが多いので、子どもの病気や土曜祝日には、お互いカバーしあったりダブルワークの方たちで埋めてもらったりします」

センターで一歩さんはスタッフに細かく言葉をかける。「ずっと社長と2人でやってきて、モットーは人を育てることです。まず信じて任せることを大事にしています」

食感が独特なレンコンを追求したい

「ハウス栽培も広げていきたいと思っていますんです」と一歩さん。

2月に種レンコンを植え付け、ビニールハウスで生育を急がせ、6月上旬には収穫。わずか1カ月半で出荷するハウス栽培は、非常に繊細なため、露地ものとは比べものにならない栽培技術が必要。換気や風の通り方など管理が難しく、手がかかるので採算が合いにくいのだという。

「箱入り娘だと社員から言われます。でも露地では味わえない味が魅力なんです」

一体どんな風味なのだろう。

「露地ものは、粘りとか感じられますが、新レンコンは、いかにも生まれたてといった感じ。透明感のある色白で、シャキシャキしてみずみずしい歯ざわりなんです」

まさに新タマネギの魅力に通じるといいますが、カワカミ蓮根のもう一つの顔が、いつの日かきつと誕生することだろう。

(片柳草生／文 衛藤克樹／撮影)

一般社団法人J A共済総合研究所
調査研究部 研究員

高木 英彰



● たかぎ ひであき ●
1984年愛知県生まれ。2010年東京
大学大学院農学生命科学研究科修士課程
修了。同年より現職。専門は農業経済学。
農業労働力確保・農福連携の調査および
促進活動関係人口の創出・農村RMO全
に農用地保全に関する調査研究を担当。

農

業経営体が急速に減少する局面にあつて、今後の農業の中核として期待されるのは農地を集積した大規模経営体であるが、1年のなかで作業に繁閑がある農業では大規模経営になるほど繁閑の波が増幅する。そのため、必要ときに農作業を担う短期労働力の確保は、規模拡大を押し進めたい経営体にとって、近年重要性を増している。

ニーズは大規模経営体のみにあるわけではない。例えばハクサイのような重量作物の収穫作業は高齢の農業者にとって身体的負荷が大きい。こうした部分的ニーズに応えることで、営農継続できる農業者もいる。加えて、これまで主に地元女性に人手を依存してきたJAの選果場などでも人手の確保が難しくなっている。こうした共同施設でも短期労働力ニーズが発生している。

近年注目される短期労働力確保の手段としては①単日アルバイト、②労働者のリレー雇用、③作業委託（農福連携など）、④派遣、⑤観光・体験交流を

絡めたアルバイト、などが挙げられる。紙幅の都合上、以下では①を中心に紹介したい。

現在に至るまで、農業における有期の求人はまとまった期間の勤務を求めるものが多い。しかしスマートフォンアプリの登場によって1日からの募集をしたり、求人情報を随時更新したりすることが可能となった。現在この領域では、外食産業などでも広く活用される「タイミー」（株式会社タイミー）や、農業に特化した「daywork」（Kamakura Industries 株式会社）、「農How」（株式会社アグリトリオ）がJAなどと連携して利用実績を拡大し、副業での利用拡大をめざしている。

農林水産政策研究所・草野拓司上席主任研究官らによれば、このうちdayworkの利用者は、①規模拡大に効果的、②派遣に比べ天候不順によるキャンセルが容易、③労働者の目線に合わせた作業内容の説明をするため作業の分解や棚卸しが進む、④自己の経営だけでなく地域農業へ意識が向けられる、など

の利点・変化を感じているという。

しかしこうした利点にもかかわらず、まだ十分に農業者の活用が広がっていないと筆者は考えている。その理由について複数関係者の意見を総合すると、(A)どんな人が来るか不安、(B)デジタルデバイド、(C)労災保険加入の手間および金銭的・心理的負担、(D)作物や作業に適性がない、といった事情が挙げられている。

(A)「きちんと働いてくれるのか」という不安から、トラブルや損害、果ては窃盗など犯罪行為への懸念も感じているかもしれない。この不安の解明と対応(例えば補償提供)が必要である。

(B)主に高齢農業者における障壁である。アプリでは一般的に農業者と応募者の直接交渉となる。そのため応募状況のチェックや採否、悪天候時の連絡などを農業者自身が必要があるが、スマホに慣れていない利用者は現にこれを見落としてしまい、応募者からのクレームにつながるケースもあるという。

(C)農業においては常時5人未満の労働者を使用する個人事業は労災保険への加入は任意とされ

ている。そこでアプリはサービス利用に当たって労災保険加入を条件とし、JAも利用者へ加入を啓発している。しかし保険料負担以上に、労働基準監督署に届け出ねばならない心理的負担が障壁になっているのではとの指摘もある。

(D)アルバイト労働者の性質上、通いやすく、果樹や園芸野菜の収穫などを楽しめる作業に応募が集まりやすいと考えられる。例えば早朝から始まる重量野菜の収穫には恐らく不向きである。作物や作業内容と募集チャネルの間には相性があり、住み分けが生まれるのであろう。

こうした事情で直接雇用がなじまない場合、作業委託など、農業者に複数の選択肢があることが望ましい。例えば先のアグリトリオ社は農福連携マッチングサービス「農Care」も提供している。

本稿では短期労働力確保をテーマに紹介したが、労働力供給の取り組みは、地域内に隠れた人材を発掘し、農外との交流と農業・農村への理解を促し、地域経済を動かす。地域農業の維持・発展にとどまらない、地方創生への一策として利用が拡大していくことを期待している。

F

地域経済の活性化にも効果大きい 短期労働力確保に向けた課題とは

ぶり 食探訪

地球の街から

プサン

韓国は日本の4分の1ほどの国土で、人口は約5156万人（2023年）を有する。平均年収は日本を超えており、物価も高騰し、韓国は安いというイメージはもうない。最近の円安と良好な日韓関係の影響により、韓国から日本への渡航者は、18年は750万人、20年からは新型コロナウイルスの世界的流行で激減したものの、23年は700万人とコロナ前の水準に戻りつつある。

多くの韓国人が旅行した際に、さまざまな日本食を食べ、日本食の品質のよさを理解しているから、釜山だけでなく韓国内に日本食関係のレストランが増えている。日本人観光客がほとんどいない地方都市にも、日本食レストラン街ができ、人気のスポットとなっている。

そのようななか、ALPS処理水の海洋放出を受け、一部の国・地域が日本産水産物への輸入規制措置強化をしたことにより、日本産水産物の新たな輸出先の開拓と多角化を図ることが課題となった。

そのため、日本産水産物を含む日本産食品の魅力に対する国際社



日本産水産物を紹介するレセプションの様子。おそろいの法被を着て乾杯する



日本から運んだ新鮮な魚介類で来場者をもてなした

日本産水産物の需要と魅力発信

会における正確な理解を深めることを目的に、在釜山日本国総領事館では、韓国内では初めてとなる「日本産水産物に焦点をあてたレセプション」を開催し、高品質な日本産食品の魅力と安全性を発信した。

24年1月から3月にかけて、3回のレセプションを、おのおの提供する水産物などの食材や調理方法を変えて、参加者に楽しんでもいただけるよう工夫して開催したところ、総勢500人が参加し、大盛況だった。

日本から活魚車で輸出したブリ、マダイ、ホタテや日本漁船が漁獲したマグロのほかウニ、イクラなどを、刺身や寿司などで提供し、韓国水産物に携わる行政、議会関係者などに直接体験してもらった。

米窪 紫帆

在釜山日本国総領事館
領事

よねくぼ しほ
2023年6月、同総領事館に着任。韓国内の水産業に関する情報収集、日本産水産物輸出促進などの業務と邦人援護、在外選挙の実施など領事業務を担当。24年から韓国の国立大学院で海洋水産経営学を専攻する。

いた。

また、当地放送局、新聞社により、レセプションで韓国の人々が日本産水産物を楽しむ姿が報じられたことで、日本産水産物の安全性・品質の高さを広くアピールすることができた。

現在は、レセプションをきっかけに、レセプション参加者以外にも、参加した事業者から本レセプションの話を聞いたり報道を見聞きたことで、日本産水産物だけでなく、日本産食品を取り扱いたいという料理店や輸入事業者からの声も聞かれ、当領事館では日韓の事業者のマッチングにも取り組んでいる。

日本産食品の韓国での需要は日韓関係に左右されやすい部分もあるが、品質のよい日本食品、特に代替のない日本産水産物は今後輸出拡大の可能性があるため、引き続き日本産品の輸出拡大に貢献したい。



女性従業員の定着へ 男女別トイレ設置のススメ

国立研究開発法人 農業・食品産業技術総合研究機構

本部 NARO開発戦略センター 上級研究員

澤野 久美

若

い女性が農業で働きたいと考えたとき、独立就農ではなく、農業法人などへの就職（雇用就農）を選択する場合が少なくありません。また、近年の農業法人では、女性を加工・販売部門だけではなく、生産部門にも正社員として積極的に採用しているケースがあります。

そこで、女性従業員の雇用や育成・定着を積極的に進め、かつ離職率の低い農業法人での実態調査を通じて得られた、女性従業員の定着に向けた採用前・採用時・採用後のポイント（図）と留意点を紹介します。

採用前には、女性用トイレの設置などの環境改善、育児中や介護中でも働ける短時間勤務などの制度に関する情報収集や整備が挙げられます。採用時には、希望する業務内容と自社の配置計画とのマッチングを考慮する必要があります。可能であれば、女性を複数採用することが望ましいです。採用後は、性別を問わないかたちでの権限付与、消費者との交流といった農業の特色を生かした動機付けをおこなう必要があります。留意点として、女性の場合、妊娠、出産、育児、介護などによるキャリアの中断があり得るため、多様なキャリアパスを提示することが挙げられます。

環境改善に関しては、農林水産省における女性の活躍推進に関する事業の一環として、女性が働きやすい環境の整備を支援する事業がおこなわれており、筆者もかかわっています。実施内容を見ると、男女別のトイレの整備などが圧倒的にその多くを占めます。その他、

休憩スペースや更衣室の整備があります。

2

021年度以降に本事業に採択された団体へのアンケート結果では、環境整備を通じて、従業員の満足度の向上や求人の際のPRにつながっていることを評価しています。本事業の事例集では、環境整備の具体的な取り組み事例を紹介しています。

農業に携わる女性にとって、トイレは長らくの課題です。他産業では、男女別のトイレの設置は当たり前です。今は、他産業を経験してから農業に携わる方も多くいます。男女別に快適なトイレが設置されることは、女性のみならず男性にとっても喜ばしいことではないでしょうか。トイレに代表されるように、女性の抱える口に出しにくい、デリケートな課題に取り組むことで、誰もが働きやすい環境の整備につながります。農業分野では、他産業との熾烈な人材獲得競争が起きています。このような身近な問題を解決することが、人材獲得の第一歩になると考えられます。

F

採用前

- ・女性用トイレなどの設置による環境改善
- ・各種休暇制度、短時間勤務制度などの情報収集、整備

採用時

- ・女性の希望する業務内容と自社の配置計画とのマッチングを熟慮
- ・女性の複数採用（可能であれば、同年代）

採用後

- ・（性別を問わない）権限と責任の付与
- ・（性別を問わず、希望や適性に応じた）業務内容や配置
- ・重労働軽減のための支援
- ・消費者交流などの実施
- ・女性同士が相談できる場づくり
- ・各種制度の利用促進

女性従業員の定着に向けた採用前・採用時・採用後のポイント

Profile

さわの くみ
千葉県生まれ。2009年明治大学大学院農学研究科博士後期課程修了。博士（農学）。日本学術振興会特別研究員PDなどを経て、農研機構中央農業研究センターに入構。22年10月より現職。専門は農村女性起業、女性農業者のキャリア形成。

シリーズ

新・農業人

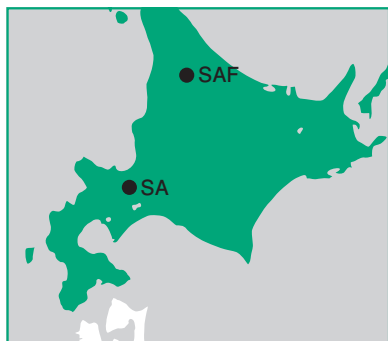
一度は諦めた酪農家の夢実現
農協職員の経験生かして邁進

札幌エージェントファーム株式会社
代表取締役社長

森 恭平 さん



取材班に興味津々の牛たち(左) 外国人研修生に笑顔で指導する森さん(右)



札幌エージェント株式会社 (SA)

所在地 ● 北海道札幌市

設立年 ● 2017年

経営内容 ● 酪農ヘルパー事業

従業員数 ● 291人 (うち特定技能外国人約260人)

札幌エージェントファーム株式会社 (SAF)

所在地 ● 北海道中川郡美深町

設立年 ● 2021年

経営内容 ● 酪農業

牧場規模 ● 総飼養頭数90頭 (うち搾乳頭数65頭)

人材派遣会社が牧場を設立

北海道の北部に位置する美深町。カボチャやもち米などの農産物生産が盛んなこの町で、90頭の乳牛を飼養しているのが札幌エージェントファーム株式会社(SAF)だ。特定技能外国人派遣と酪農ヘルパー事業を手掛ける人材派遣会社・札幌エージェント株式会社(SA)が100%出資し、2021年に設立した牧場で、生乳生産の傍ら、派遣する外国人の研修機能も担っている。

「時代は移り変わり、技術は進歩する。意固地にならず、周囲の指導や意見をきちんと取り入れていく姿勢が重要」。SAF社長の森恭平さん(37歳)はそう力を込める。美深町出身の森さんは元々、地元の本はるか農協に勤めており、同牧場の立ち上げにも職員として携わった。今は、農協職員から酪農家に転身しただけでなく、外国人への指導も任される重責を背負うが、実直な性格どおり、丁寧な飼養管理と高品質な生乳生産、人材育成に邁進している。

SAFの施設は、後継者不在で離農した跡地のつなぎ牛舎を借りて使用している。設立当時は、コロ

ナ禍で酪農を取り巻く情勢も厳しかったため、基本的には既存施設をそのまま活用し、初期投資を必要最低限に抑えた。

牧場では、森さんのほか、SA社員の特任技能外国人1〜3人が常時働いている。スキルアップを図る研修牧場のため、外国人の在籍期間はおおむね1週間〜3カ月程度で、長期間在籍するケースは少ない。

自分以外の牧場メンバーが流動的に変化することについて、森さんは「牧場としての目標やルールをしっかりと定め、伝えていくことが重要と捉えている」と話す。牧場で働くことが初めての外国人も多いため、一つひとつの作業を実演して説明するなど丁寧な対応を心掛けるが、「日本語の基礎がある人が多く、しっかりと教えるときちんとついてきてくれる優秀な人材ばかり。国籍による作業能力の違いもまったく感じない」という。

採用から派遣まで一貫

SAFで働く外国人は、SAからの派遣社員の位置付けで、その多くはSAがインドネシアに設立した支社兼教育機関の「FUKUTOMI JAPANESE SCHOOL」

を卒業した特定技能外国人だ。特定技能は、日本で3年間の技能実習を修了した人か、日本語能力や技能試験に合格した人に与えられる資格。SAで派遣する外国人は、そのいずれかの方法で資格を取得しているが、インドネシア支社では、4〜5カ月間、日本語のほか酪農の基本的な仕事内容や専門用語を学ぶ。その後、来日し、北海道各地の牧場で就業するかたちを取っている。

SAは、人材の採用から研修、派遣までを一貫して手掛けているうえ、自社で研修学校や牧場も運営



FUKUTOMI JAPANESE SCHOOLには毎年多くのインドネシア人が集まる(上) 力強い握手を交わす。左からSAの土居さん、SAFの森さん(下)

する。こうしたスタイルは全国でも例を見ない。一貫した雇用形態にすることは、派遣先の牧場にとっては優秀な人材を確保できるメリットとなり、実際にSAの特定技能外国人を受け入れた牧場からは「日本語能力がすでに身に付いているため、仕事がスムーズ」など評判も上々だ。一方、日本で働きたい外国人にとっても、就労前に日本語や酪農について学ぶことができるうえ、日本での就労先が確保されている安心感は大きい。

専門的な知識や技能が必要となる酪農において、基礎知識を身に

つけた人材を派遣できる点を強みにしているSA。社長の土居さんは酪農分野への人材派遣サービスを展開するうえで、「会社設立当初から自分たちで牧場を所有することとは構想していた。美深町では、牛舎を借用するといったフレキシブルな就農形態を認めてもらうことができて幸運だった」と話す。

SAとの出会い

そんなSAと森さんとの出会いは、農協職員時代にさかのぼる。離農した牧場の牛舎を借り、酪農経営に乗り出したいという企業があるという聞き、牛の購入などさまざまな面でサポートしたのが最初の縁だ。

地元・美深町の農場や牧場を見て育った森さんにとって、農業や酪農は小さなころからの憧れの職業。北海道農業協同組合学校卒業後に就職した農協では、営農販売課や畜産課などを経験し、牛の売買なども担当していたが、働きながらも自分の牧場を持ちたいという思いは捨てきれなかったという。実際に20代のころ、就農への道を探ったこともあったが、単身では牧場経営は難しいと考え、その思いは一度胸の奥にしまった。

そんな森さんの前に現れたSAFは、特定技能外国人を雇用する研修牧場という新たな営農スタイル。1人で牧場を運営し、外国人を雇用するかたちだと聞き、「これなら自分でもできるかもしれない」といった思いが芽生えた。

その後、森さんがSAFに強く惹かれていたと感じた土居さんが声をかけ、2022年にSAFに入社。入社を決めるまでには葛藤があり、周囲から反対する声もなかったわけではないが、「自分の人生だ」と熱い思いが揺らぐことはなかった。森さんは当時について「農協職員として酪農にかかわるなか、自分でもやってみたいという気持ちはずっと残っていた。SAFには長年の夢をかなえさせてもらった」と振り返る。

そうして16年間の農協職員としてのキャリアを糧に、新たな道へ踏み出すことになったわけだが、地元農協の組合員数が年々減少するなか、「生乳出荷農家」というこれまでとは異なる関係性で農協に貢献することにもなると感じている。

周囲と連携、飼養管理向上

夢を実現し、張り切っていた森さんだが「見るとやるとでは大違



飼料設計にこだわる森さん(上) 研修生とのコミュニケーションも大事にする(中) 研修生は重機を軽々と乗りこなす(下)

い」だった。就農初年度は、乳房炎などの疾病を目的の当たりにし、その要因もわからずに動揺した。

外部の有識者や関係機関から指導を受ける機会をつくり、乳質検査も積極的に実施することで牧場や生乳、乳牛の状態を逐一確認。外部からの指導を謙虚に受け入れ、飼養管理に反映させ続けたことで、乳房炎の発生率は年間10〜20%だったものが2、3%程度にまで抑えられるようになった。

そんな森さんが次にめざすのは、高泌乳牛群の飼養。SAFは自給飼料を生産する草地を持たないため、飼料は近隣のTMRセンター

などから購入して与えている。そうした牧場で収益を安定させるためには、1頭当たりの乳量向上がカギになると考えた。そのため、飼料設計にはこだわりをもち、農協時代に培った知識や信頼できる関係者からの助言を基に、乳量を重視したメニュー設計にしている。

加えて、飼料を無駄にしないための給餌量の見極めも欠かさない。それぞれの乳牛に合わせて給餌するため、配合飼料は手やりで追加する「トップドレス」方式を採用。飼料設計や給餌方法を変化させることで、乳量や乳質などについても目に見えるかたちで向上してい

るという。

このほかに森さんが心掛けているのが1頭1頭の個体管理だ。それぞれの個体が今、どのような状況にあるか、牧場メンバー内での情報共有も怠らない。そうした細やかな個体管理により、牧場設立時期と比較して乳量が増加する一方、疾病数は減少。高品質な生乳生産が実現している。

森さんは乳牛の飼養管理について「自分の思いが、よくも悪くも数字や乳牛の状態に反映される。どこまでも目標は高く設定でき、めざす場所があるのが酪農の魅力。昔からの夢だった酪農はやっぱり

面白い。これからもずっと面白いはず」と笑顔を見せる。

質の高い外国人材育成へ

酪農界は現在、後継者不在や高齢化などを背景とした人材不足が慢性的な課題となっており、外国人労働力へのニーズも高まっている。そうしたなか、自社で外国人材を雇用し、牧場へ派遣するSAやSAFの取り組みには各方面から関心が集まっている。

SAFでも、外国人材の作業能力の均一化とその水準を向上させることに力を入れているが、森さんは酪農界における研修牧場の存在について「ますます重要性が高まっていくのではないかと強調する。

今後の牧場経営に関しても「ここで研修した人はレベルが高いと言ってもらえるようにしたい。それが、自分の指導が間違っていないことが証明とSAの価値向上にもつながる。SAFも立ち上げたばかりであり、まだまだ勉強することが多い。従業員と共に自分も成長し、可能性を広げていきたい」と前を向いている。

(株)酪農乳業速報 伊藤 佳乃子／文

藤井 大介／撮影



外国人の働き手を産地間でリレー 孺恋村と宮崎県、人材会社が連携

宮崎県

群馬県

大阪府

一般社団法人宮崎県農業法人経営者協会 事務局

孺恋キャベツ振興事業協同組合 事務局

株式会社ウイルテック 海外事業企画部

長友 宏諭

橋詰 元良

下條 優樹

一般社団法人宮崎県農業法人経営者協会（宮崎市）、孺恋キャベツ振興事業協同組合（群馬県孺恋村）と人材会社の株式会社ウイルテック（本社大阪府）の三者は2023年3月、「産地間人材リレーに関する連携協定」を締結した。外国人人材が繁忙期の異なる産地を移動して、慢性化する農業の人手不足を解消する。宮崎県の長友宏諭さん、孺恋村の橋詰元良さん、ウイルテックの下條優樹さんとリモート座談会を開き、連携協定のねらいや効果、今後の課題を聞いた。

特定技能者の派遣が特徴

「産地間人材リレー」に関する連携協定」はどんな内容ですか。

下條 外国人人材がキャベツ生産の繁忙期の4～10月には孺恋村で働き、11月から翌3月までは宮崎県に移動して、キュウリ、ダイコン、ミニトマトなどの収穫作業といった仕事をします。外国人の働き手を産地間でリレーし、繁忙期の

人材不足の解消をめざす協定です。契約は外国人と個別農家で結びますが、入国の際の交通費などの初期費用は両産地で折半し、国内の移動経費は受け入れ側が負担するなどを取り決めています。

配属する外国人は専門性や技術に富んだ特定技能者です。弊社はミャンマー、ベトナム、ネパールに子会社を持っており、現地で7～8カ月間、日本語と特定技能の資格取得に向けた教育をしています。農業分野はJ-Aグループのご協

力をいただいています。受講生は日本で農業を学び、母国に戻って農業を興したいという明確なビジョンを持った人材を選抜しています。ミャンマー人は、自国語の文法が日本語に似ているためか、日本語の上達が早いようです。

——孺恋村や宮崎県の人手不足の状況と、連携協定を締結した経緯を教えてください。
 橋詰 孺恋村内の農家にアンケート調査しましたが、外国人労働者がいなくなると8割の農家が人手不足になると回答しています。

孺恋村では2007年から外国人技能実習生を受け入れてきました。ところが、コロナ禍で予定していた80人の外国人が来日できなくなりしました。ウイルテックに相談し、日本に在留する特定技能外国人を集めました。特定技能者は日本語も上手で、農家のストレスも軽減されます。技能実習生よりも給料は高いけれど、特定技能者に全部切り変えようとなりました。

問題は孺恋村に冬場の仕事がないことです。



宮崎県農業法人経営者協会

長友 宏諭

ながとも ひろとし
 1979年宮崎県生まれ。農業経営者の悩みの相談窓口として対応する。2021年より事務局次長。他県や企業と連携し、人材確保強化を多方面から工面する。



婦恋キャベツ振興事業協同組合

橋詰 元良

はしづめ もとよし
1962年婦恋村生まれ。同村役場勤務時代は、農林振興、農村活性化の問題解決に力を注ぐ。退職後、同組合設立にかかわり、事務局長を務める。

うちの組合は富山県の干し柿組合と連携し、冬場には富山県に特定技能外国人を送り出していました。高齢の干し柿農家に、若い外国人は人気でしたが、受け入れ人数には限界がある。ウィルテックに話したところ、人材リレーのスキームをつくり、冬場の移動先に宮崎県農業法人経営者協会を見つけてくれました。

長友 宮崎県の場合、農家の人手不足が深刻化しており危機感を感じています。人手は足りているという農家もパートさんの年齢の高齢化が進んでいる。経営者たちからは「先行き厳しいね」という声をよく聞きます。

農家は「日本人農業者を育成してほしい」と言いますが、日本には育成する農業者もいなくなりました。外国人の活用を含めて産地を跨いだ対策ができないかと考えていた矢先に、ウィルテックから連携協定の話がありました。宮崎県としては渡りに船でした。

——連携協定の締結後、どのくらいの外国人の特定技能者を受け入れましたか。

長友 23年の実績は県内の6法人が計46人の外国人を受け入れました。うちの法人協会会員全

体の8%程度ですが、24年は10%を超えと思っています。今後は畜産農家にも外国人の受け入れが広がるだろうと思います。畜産農家は周年雇用になりますが、人材リレーでも周年雇用でも現場のカスタマイズに合った人材確保システムができればベストです。その仕組みが全国に広がれば農家も受け入れやすくなると思います。

橋詰 うちの組合だけで47戸の農家が140人を受け入れました。キャベツ組合の正組合員は個人経営が31戸、法人が2社で、農産物の流通ルートは商系です。ところが農協に出荷している農家15軒がうちの准組合員になり、特定技能者の受け入れに加わりました。農協は外国人技能実習生のみの受け入れですが、隣の畑で働く特定技能外国人の仕事ぶりを見ているんですよ。特定技能者の受け入れ要望が組合に来るようになりました。

同じ外国人に来てほしい

——農家にとって特定技能者を雇用するメリットは何でしょうか。

橋詰 技能実習生1号の在留期間は1年以内、



株式会社ウィルテック

下條 優樹

しもじょう ゆうき
1981年大阪府生まれ。2021年より海外事業企画部管理サポート事業課。九州エリアの責任者。宮崎県の成功を基に、産地間人材活用の他県への拡大に努める。

2号は2年以内です。日本語を覚えたころに帰国してしまふ。一方、特定技能者は5年まで認められています。5年間、同じ外国人が来てくれれば、一から技術を教えずに済みます。翌年の作業人員が決まっていれば栽培計画も立てやすい。農家に安心感が生まれます。雇われ側の外国人も冬場の行き先が決まっているので不安がない。婦恋村の農家は「うちの子は4月のいつごろ戻ってくるかね」と楽しみにしています。

下條 特定技能者の雇用は、コスト面のメリットもあります。特定技能者は技能実習生などに比べ時給は高いのですが、技能実習生は周年で雇わなくてはなりません。その点、繁忙期だけの雇用で済みますからコストがぐっと圧縮されます。日本人をリクルートしようとする、1人当たり50万〜60万円かかります。日本人を雇うよりもコストが安く、確実に人員を確保できます。

——政府は特定技能外国人の転職を認めています。元の農家に戻りたくないとか辞めたいといったトラブルはありませんか。

下條 今のところ起きていません。連携協定では、外国人材と農家の間で個別に雇用契約を締結しますが、ウィルテックとは登録支援機関として管理サポート契約を結びます。弊社は、配属された外国人がいつでも相談できる「ヘルプデスク」を設けており、仕事上の疑問や不満を聞いて、雇い主さんと改善策を考えます。

特に配属されて2、3日間はトラブルが起きやすいので、弊社の社員を現場に派遣してハレーションが起きないようにしています。あとは

【産地間人材リレーに関する連携協定】

人材の確保・共有。外国人材の受け入れ、就労環境・条件の整備、生活環境の整備など

- 人材の募集・選抜・教育・入国手続き・異動スキーム構築
- 人材紹介・派遣・配置対応・管理サポート
- 各配属エリアにおける情報／課題の集積／共有など

株式会社ウイルテック
1992年設立。人材サービス事業。海外人材活用／ウハウを生かし、2004年より外国人技能実習生の受け入れ事業を展開する。

一般社団法人宮崎県農業法人経営者協会
九州初の農業法人協会として2007年に設立。企業の農業参入支援や就業促進、従業員定着促進支援などおこなう。



婦恋キャベツ振興事業協同組合
夏秋キャベツで日本一の生産量を誇る婦恋村で、組合員総耕作面積約500%を有し、海外人材の受け入れや環境改善に取り組む。2008年設立。

群馬県など
(北関東エリア)
キャベツ、レタス
4～10月ごろ



- 各農業法人(農家)の必要人数の把握／共有
- 協会員(組合員)への情報発信／窓口業務
- 受け入れ環境／時期に関する西部の課題整備など

宮崎県
野菜・果物など
11～3月ごろ



月に1回、外国人とフェーストゥフェースの面談をします。さらに3カ月に1回は、外国人と受け入れ農家の双方にヒアリングし、結果をレポートにして出入国管理局に提出しています。

橋詰 うちの組合でも昔は技能実習生を受け入れていましたが、当時に比べトラブリングは少なくなっていると思います。コミュニケーションの齟齬で、トラブルになった時はウイルテックに対応していただけるので安心です。

求められる職場、労働環境の改善

下條 ただ、今後、受け入れ外国人人数が増えてく

れば、どうしてもトラブルが起きる確率が高まっています。婦恋村のキャベツ組合や宮崎県の法人協会には外国人が長く居続けられる職場環境、労働環境を整備していただきたい。また毎年時給を上げるなど、がんばれば評価されるという成功体験を積み上げていただきたい。

ウクライナ戦争によるインフレや外国為替市場の円安で、米国などでは賃金が高騰しています。外国人労働者は賃金の高い国に流れ、日本は「選ばれない国」になっています。日本で働きたいという外国人を増やすには、労働環境、職場環境をよくしていかなければなりません。われわれも雇用主さんそれぞれの離職率を下げる活動を支援していきます。

長友 国籍や障害の有無にかかわらず、職場環境や労働環境を整え、働きやすくするのは農業法人経営者の務めです。今後、セミナーなどを開いて対応していこうと思っています。

—— 婦恋村と宮崎県では栽培作物も仕事の密度も違います。不公平だとの声は出ませんか。

橋詰 キャベツ農家の作業は確かにハードです。4～6月は植え付けだけなので、1日の労働時間は6時間程度、週休2日も可能ですが、7～8月は植え付けと収穫が重なるので1日13～14時間働いて休日ありません。かなり過酷ですが、その代わり日本のサラリーマンの平均給与程度は稼ぎます。外国人たちは、それはよくわかっていきますから不満は出ていません。

長友 宮崎県の栽培作物はキュウリやダイコン、ミニトマトなどの露地栽培と施設園芸で、農作業は婦恋村ほどハードではありません。宮崎県

の冬の気候は温暖で観光地も多い。婦恋村でガッツリ稼いで、宮崎県ではリフレッシュしながら仕事をおこなっていただければ。みなさん、宮崎県ではエンジョイしているようです。

課題は住環境の整備

—— 外国人たちの住環境はいかがですか。

橋詰 婦恋村は農家の敷地内にプレハブ住宅を建て、外国人用の住居にしています。キャベツ栽培の盛んな婦恋村西部の田代地区は、標高1200m以上の高原地帯ですから部屋にエアコンはいりません。しかし、外国人用のプレハブ住宅には昼間の熱気がこもるからとエアコンを設置しています。来年も戻ってきてほしいという気持ちで住環境にも表れています。

受け入れ人数の多い農家は、外国人用に近隣の空き家を借りています。ところが宮崎県に移動するときに、また戻ってくるからと余分な荷物を置いていくので、家主さんは他の人に貸したり、壊したりできません。その代り空き家の家主には1年分の家賃が入ってきますから、思わぬ空き家活用方法になっています。

長友 宮崎県では住宅環境の整備は喫緊の課題です。婦恋村のように農家にプレハブを建てられればいいのですが、農家の敷地はそれほど広くないし、新たに住宅投資する余力がない農家が多い。地域内には空き家が増えていますが、外国人にはなかなか貸してくれません。23年度はモデルケースとして、外国人受け入れ地域の公営住宅を活用させていただきました。

将来はコミュニティバスを走らせ、その沿線

の住宅に住んでもらうことも考えています。それには行政との調整も必要ですし、何より地域住民に外国人との共存意識を育んでいくことが大切だと痛感しています。

下條 住宅は非常に大きな問題で、外国人の住む所がないという話は全国で聞きます。行政と相談する際も住宅が大きなネックになっています。空き家は増えているのですが、外国人の受け入れには地域住民の合意が得られない。住宅問題が解決すれば受け入れたい地域はまだ増えると思います。

ゴミ集積所も多言語化

——外国人労働力の受け入れで、地域は変化しましたか。

橋詰 婦恋村は外国人を受け入れて17年になりますから、キャベツ畑が広がる田代地区の住民は外国人への違和感がなくなっています。例えばゴミの集積所の注意書きは、ミャンマー語やベトナム語など多言語化しています。夏場の最盛期には特定技能者や技能実習生など200人ほどの外国人が働いていますから、仕事を終えた外国人が地域の小さなお店に集まってくるお店は繁盛し、店の前は外国人のコミュニケーションの場になっています。

長友 宮崎県は23年11月に受け入れを始めたばかりです。地域には外国人が住むことへの抵抗感がまだ残っているように思えます。解決にはお互いの文化や宗教を理解し、宮崎県が外国人から選ばれるようにならなければなりません。農業は宮崎県の基幹産業です。農業法人の経営

者が、外国人の活用も含めて地域農業をリードしていかなければなりません。農業経営者が外国人との共存をめざしていけば3年、5年後には解答が出るかなと思っています。

——今後、どんな事業展開をお考えですか。

長友 今回の連携協定を通じて、婦恋村と宮崎県の農業者同士の交流が始まりました。うちも婦恋村のキャベツ組合も流通ルートは農協系だけではなく、商系もあります。将来的に婦恋村と一緒に新たなビジネスの創造につながれば面白いと考えています。

橋詰 婦恋村はすでに外国人労働者なしでは、農業が成り立たなくなっています。特に離農する農家の農地を集積して規模拡大した若い担い手農家にとって、外国人の労働力は欠かせません。先ほど、日本は外国人に選ばれない国になったというご指摘がありました。日本に来る外

国人が細るのなら、人材リレーで1人の外国人が年間2カ所で働けるようにすれば、人材は半分で済み、経営の効率化につながると思います。ただ、現行制度では外国人が産地間を移動する際の資格変更だけでも、膨大な書類が要求されます。制度を改正し関係書類をもう少し簡素化して、農家が活用しやすい仕組みに変えてほしいと思っています。

下條 産地間の人材リレー協定は、いままでにない事例と評価をいただいています。現在は他県でも同じような産地間リレー協定の締結を話し合っています。また、産地間リレーでも周年でも、手が足りない農家が自由に人材を求められる、新しい私たちの農業プラットフォームをつくれたらいいと考えています。

本稿は、ジャーナリストの金子弘道氏がインタビューし執筆しました。



宮崎県では冬の間、ハウスでキュウリ栽培する。摘葉作業する外国人労働者(上) 婦恋村のキャベツ畑では、外国人労働者が収穫したキャベツを次々と段ボール詰め、コンテナに積み上げていく(下)

帯広支店
**未来の新規就農者を対象に
出張講義を開催**

北海道立農業大学校で新規就農をめざす学生44人を対象に「農業経営の始め方」をテーマに出張講義をおこないました。

第1部は、新規就農の成功事例と失敗事例の双方を紹介。グループワークを通じて、各自に原因と改善策を考えてもらいました。

第2部では「農業経営にまつわるお金の話」として、お金を借りることへの考え方、お金の重要性について学びました。

受講生からは「知識や技術だけでは経営が成り立たないという現実的な問題に気づけた」などの声が寄せられました。(7月2日)



真剣に講義を聴く受講生の皆さん。講義終了後にも活発な質疑応答がおこなわれました

大分支店
**融資先交流事業
「第7回国東会」を開催**

県北東部のお客さまが交流する「国東会」を開催。農業法人および食品企業9社が参加しました。

第1部では、バジルペーストなどの加工を手掛けるくにも農産加工有限公司(国東市)代表取締役社長の吉丸栄市氏が登壇。同社独自の生産管理システムについて講演されました。第2部では、公益財団法人産業雇用安定センター大分事務所長の林真嗣氏が同センターの概要を説明。第3部で各社から業界動向の報告があり「非常に刺激をもらった。当会員で地域を盛り上げたい」などの声が寄せられました。(7月23日)



くにも農産加工有限公司代表取締役社長の吉丸氏による講演の様子

前橋支店
**持続可能な群馬農業へ
耕畜連携に係る情報交換を開催**

飼料高騰や堆肥処理は畜産農家にとって大きな課題となっており。そこで、日本公庫が主催となり「耕畜連携に係る情報交換会」を開催しました。昨年度に引き続き2回目の開催となった本情報交換会には畜産・耕種農家、前橋市農業協同組合担当者ら8名が参加しました。

畜産農家からは飼料用米生産者の紹介依頼、耕種農家からは鶏糞ペレットの小型化依頼があるなど、昨年度の開催から連携内容が一段踏み込んだものとなり、県内の畜産・耕種農家の連携推進のよい機会となりました。(7月25日)



和やかな会の様子。業種や地域を超えた情報交換会開催に感謝の声も

鹿児島支店
**農業経営者を支援する関係者が集い
地域課題解決の方向性を議論**

「第32回かごしま農業経営研究会」を開催。農業経営アドバイザーのほか、地域金融機関・地方公共団体職員など、41名が集いました。

農林水産省九州農政局地方参事官(鹿児島県担当)の窪山富士男氏が、戦後から今般の食料・農業・農村基本法改正に至るまでの農業政策の動向と、本県における課題解決の方向性などについて解説しました。

また、鹿児島銀行地域支援部アグリ事業開発室長の山元秀介氏が、同行のアグリビジネスの支援に係る取り組みについて講演しました。(7月25日)



参加者からは「貴重なお話が多く、ありがたい時間となりました」などの感想が寄せられました



広域認定農業者ならではの経験談を説明する小寺氏。質疑応答も熱を帯びました

農業経営アドバイザー東京連絡会を開催し47人が参加しました。講演会には、都内農地の制約から近隣県に積極展開する広域認定農業者の小寺正明氏（清瀬市／露地野菜）が登壇。取得農地の土づくりに関する苦労やDX化による遠隔管理の必要性について講演しました。

また、今期から同連絡会の幹事に、農業経営アドバイザー試験講師を務める、税理士の吉川順子氏が就任。「自己研さんやネットワークづくりの場として積極的に当連絡会を活用してもらいたい」と挨拶されました。（8月7日）

東京支店
都市農業の可能性について
広域認定農業者が講演



活発に意見交換する参加者

独立行政法人中小企業基盤整備機構（中小機構）近畿本部を講師に招き勉強会を開催。公庫支店職員7名が参加しました。

勉強会では、中小機構と公庫の農林水産事業が業務内容を紹介しました。それぞれがおこなっているお客さまの海外展開に対する支援施策を理解することができ、その後、お客さまの経営発展のために知識を吸収しようという活発な意見交換がおこなわれました。

中小機構と円滑に情報交換できる関係を継続し、今後も連携してお客さまの海外展開を支援していきます。（8月22日）

和歌山支店
海外展開の支援策を学ぶ
勉強会を開催

北海道・東北各県農業法人協会と共催し、北海道・東北農業法人WEEKを開催。農業法人経営者、関係機関など145人が参加しました。

講演会ではプロバスケットボールチームを運営する秋田ノーザンハピネッツ株式会社代表取締役社長の水野勇気氏が登壇。スポーツを通じた地域活性化のビジョン、取り組みについて力説しました。

併せて、全国に先駆け設立された秋田県農業法人協会30周年の記念式典が開催されました。

記念講話では、設立代表世話人となった故齋藤作圓氏の後継者、株式会社秋田ニューバイオファーム代表取締役の齋藤英則氏が登壇。先駆者から引き継いだ「挑戦と感謝」の気持ちを胸に、農業を基盤に食を通じた地域活性化に貢献したい、との熱い思いを語られました。

参加者からも「農業を通じて地域活性化に貢献する秋田県農業法人協会のこれまでの歴史を誇らしく思う」などの声が寄せられました。次年度は青森県で開催される予定です。（8月27日）

秋田支店
北海道・東北農業法人WEEKを
秋田県で開催



懇談会の様子。データを活用した生産管理などの話題で盛り上がりしました

「農業経営者の集い」を開催し、福岡県内の最前線で活躍する農業経営者29名が参加しました。

講演会には、茨城県で葉物野菜などの有機栽培に取り組む株式会社ふしちゃん代表取締役の伏田直弘氏が登壇。「持続可能な農業経営」をテーマに、現場目線の経営・生産管理、販売戦略についてお話しされました。

その後、グループに分かれ懇談会を実施。経営者間で課題を共有し、情報交換をおこないました。

参加者からは「自社の経営に生かせる知識を習得できた」などの声が寄せられました。（9月9日）

福岡支店
現場で生かせる知識を習得
トップランナー向け勉強会

災害のお見舞い

「令和6年台風第10号」および「低気圧と前線による大雨」により被害を受けた皆さま方に、心よりお見舞い申し上げます。

日本公庫農林水産事業では、このたびの災害により被害を受けた農林漁業者などの皆さまを対象に、相談窓口を設置しています。

ご融資やご返済に関する相談に、政策金融機関として迅速かつきめ細やかな対応を行ってまいります。

次号予告 冬1号（1月発行）

「日本産酒類のさらなる輸出拡大に向けて（仮）」

アルコール飲料（日本産酒類）の輸出額は10年前に比べ5倍以上に拡大した。外国人のニーズをつかんだ日本独自の生産や販売とは何か。地域の酒造会社の輸出戦略と課題解決に向けた国の施策を通じて、日本産酒類輸出の現状と今後の展望を考える。

ご意見募集

今号はいかがでしたでしょうか。感想やご意見をお寄せください。FAX・eメールなどで受け付けています。掲載させていただいた方には薄謝を進呈いたします。

FAX：03-3270-2350

eメール：anjoho@jfc.go.jp

お問い合わせ先

横浜支店	TEL:045-641-1841	福岡支店	TEL:092-451-1780
金沢支店	TEL:076-263-6471	大分支店	TEL:097-532-8491
岐阜支店	TEL:058-264-4855	宮崎支店	TEL:0985-29-6811
静岡支店	TEL:054-205-6070	鹿児島支店	TEL:099-805-0511
名古屋支店	TEL:052-582-0741		

編集後記

④農業サービス事業者の事業開始に向けた迅速な行動力には恐れ入った。地域課題の把握のため、株式会社アクシリは社員が現地に移住し、株式会社アグリトリオは約千人の農家にヒアリングした。ビジネスの枠を超えた各社の地域農業に対する思いとサービスがより浸透し、農業現場に人材を呼び込み、新たな風が吹くことを期待したい。（細谷）

④人手不足のなかでも、上手に人を育て経営している「農と食の邂逅」の川上専務。日ごろからスタッフと小まめにコミュニケーションを図る様子から、同社が人材育成に力を入れていことが垣間見えます。「いいモノは、いいヒトから」の言葉とおり、社内が活性化することで、よりよい商品が生まれるのだと思います。（澤田）

④「フォーラムエッセイ」では、山中社長率いる株式会社ゴールデンウルヴス福岡の取り組みに感銘を受けました。数々のご苦労も経験されているはずですが、農業の担い手不足という問題に正面から挑み続ける姿に、スポーツマン精神を感じました。農業に関心を持つファンを増やしていくことが人手不足の解消にもつながるのだと思います。（岩本）

④酪農家の夢を実現中の「新・農業人」の森さん。後押しをした親会社の土居さんと笑顔で握手する姿に心を打たれました。自家にエアコンがなくても、外国人労働者の住居にはエアコンを用意する「地域再生への助走」の孺恋村のキャベツ農家の心遣いにも——。人とのつながりと温かさが農業を支えているのだと改めて実感しました。（水倉）

AFCフォーラム 2024.11 秋2号

■編集

前川 紘輝 細谷 哲郎 宮崎 善幸
大谷 香織 澤田 真理 岩本 悠里
水谷 徳子

■編集協力

金子 弘道

■発行

株式会社日本政策金融公庫
農林水産事業本部

〒100-0004

東京都千代田区大手町1-9-4

大手町フィナンシャルシティ ノースタワー

Tel. 03(3270)2268

Fax. 03(3270)2350

E-mail anjoho@jfc.go.jp

■印刷

株式会社佐伯コミュニケーションズ

*本誌に掲載している記事、写真、図表、データなどをご利用になりたい場合は、事前に当社までご連絡ください。

日本の将来 北海道の将来の為に 農業を支援します



薄井 タカ子

USUI Takako

税理士法人薄井会計
代表社員
(北海道旭川市)

36年前、開業して間もないころ、電話帳で見たという生産組合の組合員である酪農家、6事業所より連絡があったのが、農業者とのかわりの始まりでした。

話を聞くと、税務署より指導を受けながら、申告をしていたはずの内容が、担当者が移動になった時点で間違いであるという指摘を受け、全件修正になったというのです。原因を調べてみると、農業に不慣れな税務署の農業担当であったというのが理由でした。

「税務署から指導を受けながら申告をしていた内容が間違っているなら誰を信じたらいいんだろう？ 税理士ならずっと付き合うし、もし間違いがあっても、その責任を追及できるだろう」ということだったそうです。

うすいたかこ

旭川市生まれ。大学卒業後、24歳で税理士合格。独立開業して、37年。税理士法人薄井会計代表社員。旭川本店・札幌・名寄に支店を有する。

当時はどの税理士も、農業は関与しない時代でした。同業者の皆さんは口をそろえて、農業は複雑なうえにもうからないと、おっしゃっていました。私自身は0件からの開業でしたので、そんなことは言える状況

るように思われます。国が農業に注目すると同時に、農業者が税理士に依頼することが増えてきています。

所 持っている上級農業経営アドバイザーの資格も、日本公庫から、こんなに農業のお客さまがあ



©伊東 剛

ではありませんでした。

また、全件酪農業だったこともあり、その時代、トク(子牛)の値段がわりと高く、1頭20万円近くで売却できたので、先方も、トクを2、3頭程度売ればそのくらいは簡単に払えるから大丈夫という認識でした。

このことをきっかけに、農業をやってくれる税理士という口コミでお客さまは増えていきました。

当初は、個人事業主が多かったのですが、ここ10年くらいは、国の指導もあり、「農業者の法人成り＝税理士を頼む」かたちができてきてい

るならと、ご紹介を受け、受験しました。

今もおこなっている、信用農業協同組合連合会の講師については、北海道全域の仲間でつくった「HNN(北海道の農業を何とかする会)」に依頼が来たものです。所属しているTKCでは、「北海道農業研究会」をつくって、活動しています。

多くの税理士が、皆で北海道の基幹産業であり国家にとって最も重要な産業である農業を支援していきたいと思っています。

F



農業経営アドバイザーは農業経営者のニーズに対応し、経営への総合的的確なアドバイスを実践する専門家です。2005年、農業経営の発展に寄与することを目的に日本公庫が資格制度を創設しました。本コーナーは、上級資格である上級農業経営アドバイザーが執筆しています。

働き手補う農業サービス



『空からの農業』 加藤 柊 千葉県館山市立九重小学校
(全国土地改良事業団体連合会主催 「未来へつなごう!ふるさとの水土里」 子ども絵画展2023より)