

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

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されない場合、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。

特に釜山は飛行機で福岡へ40分で行ける距離であり、船でも大阪福岡、下関に渡航でき、若者も安価で気軽に日本へ旅行に行くことができる。

日本産水産物の需要と魅力発信

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

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いただ

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。



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。

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。



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。ウイ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、ウイ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、



株式会社ウイルテック

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、ウイ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くる。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い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)