

AFC フォーラム Forum

2026.8
夏1号

Agriculture, Forestry, Fisheries, Food Business and Consumers

特集 人材確保へ労働環境改善



特集

人材確保へ労働環境改善

農業の人手不足が深刻化する中、人材を確保し定着させるには他産業並みの労働環境が求められる。農林水産省は労災保険制度などの改正に取り組み、週休2日制や有給休暇を導入する農業法人も増えた。農業の労働環境改善とは何かを考える。

3 労災保険や働き方改革で他産業並みへ

齊賀 大昌／農林水産省経営局就農・女性課長

7 人材の確保、「量」から「質」に大きく転換

石井 勇人／宮城大学特任教授

巻頭言

観天望気

2 新しい発想で

小田切 徳美／明治大学 農学部 教授

経営紹介

変革は人にあり

11 子連れでも働きやすい職場を作る 託児所設置や自由な出退勤に挑戦

中村 美紗／株式会社フルトリエ(福岡県)

農と食の邂逅

17 医療現場での経験を生かす経営管理と 人と地域の未来を育む農業を目指す

矢野 望美／株式会社カネイファーム(徳島県)

新・農業人

21 原点は地域に伝わるみそ造り 地域の農業、暮らしをつなぐ

佐藤 大輔／有限会社やさか共同農場(島根県)



撮影：竹本 リカ
山形県西村山郡朝日町
2020年8月22日

陽光を浴びて実る桃

■ 陽光に包まれたみずみずしい桃の実が輝くように美しい ■
帯の色：浅緋

レポート

調査レポート

29 事業承継意向は親族内が最多、 課題は経営ノウハウと生産技術の承継

——農業景況調査(2026年1月調査)——

連載

フォーラムエッセイ

農業思想を取り戻せ

土井 善晴／料理研究家、「おいしいもの研究所」代表 --- 14

主張・多論百出

農業の持続性支える新戦略は「人材投資」 「補う」から「育てる」へインフラを構築

野田 浩正／YUIME株式会社 新規事業企画部部長 --- 15

耳よりな話

人材確保・定着の多様な取り組み

澤田 守／国立研究開発法人 農業・食品産業技術総合研究機構 --- 20

地域再生への助走

現代版米本位制「石高プロジェクト」 農家と支援者の新しい共助のかたち

長橋 幸宏／石高プロジェクト 運営事務局 ----- 25

書評

『増補 農業と人間 食と農の未来を考える』

石井 勇人／宮城大学特任教授 ----- 28

インフォメーション	32
みんなの広場	33
編集後記	33
次号予告	33
第19回アグリフードEXPO東京2026開催のご案内	34

観天 望気

新しい発想で

農山漁村で先発する人口減少の要因として、仕事不足が指摘されている。人口の東京一極集中傾向もそれが原因だと言われている。しかし、言うまでもなく、農山漁村では圧倒的に人手不足である。

「仕事不足」と「人手不足」という真逆の状況が併存する現象は、「仕事はあるが、そこで暮らし続けるための『一人前』の仕事は少ない」という状況から生じている。このことから出てくるのが、「一人前」ここで暮らし続ける」といった条件を変える発想である。前者が「一人前」未満の仕事を複数組み合わせるマルチワーカーへの熱望であり、後者が地域外の関係人口への期待である。

マルチワーカーは、「半農半X」論（半自給的な農業とやりたい仕事を両立させる生き方）で注目され、その後、副業やスキマバイトというかたちで実装された。また、現在では、特定地域づくり事業協同組合として制度化もされている。複数の事業所への派遣事業を行う協同組合で、2026年6月現在、国内で145組合が稼働している。特に、山村や離島での展開が見られる。多くの組合では、農業者がマルチワーカーを受け入れており、人手不足対策の実効性が注目される。

関係人口の農業参加にも活発な動きがある。「援農」ではあるが、助ける・助けられるという関係性でないことを意識している点が特徴である。「ヒダスケー」という取り組みを先駆的に実践した岐阜県飛騨市では、その経験が次のように語られている。「多くの人は、『助けてあげよう』ではなく『楽しそうだな』という気持ちで参加する。そのため、収穫の楽しさや農家との対話を魅力として伝えることが人集めにつながる。結果としてそれが『手助け』になり、持続化する」。

このように、農山漁村における労働力不足対策は、新しい発想で多様に展開している。こうした動きを「キワモノ」や特殊な例とする見方は現場でもまだある。しかし、このような小さな試みを積み重ねて、大きな動きにすることを考えるべきであろう。そのためには、現場での意識改革も欠かせない。



小田切 徳美
明治大学 農学部 教授

おだぎり とくみ

1959年生まれ。東京大学大学院単位取得退学、博士（農学）。高崎経済大学助教授、東京大学助教授等を経て、2006年より現職。専門は農政学・農村政策論、地域ガバナンス論。著書に『農山村は消滅しない』（岩波書店）『農村政策の変貌』『にぎやかな過疎をつくる』（農山漁村文化協会）など多数。

労災保険や働き方改革で他産業並みへ

人手不足が深刻化する中、農業人材を増やすには、農業の魅力ある産業への転換が欠かせない。その一つが労働環境の整備だ。週休2日制や有給休暇制の導入などの働きやすさはもちろん、労災保険制度など、他産業と遜色ない環境が求められる。農林水産省が取り組む労働環境整備の現状を聞いた。

農業の雇用労働力は増加傾向

わが国の農業者数は少子高齢化などの影響で、減少傾向が続いている。2026年3月に公表された農林業センサスによると、普段仕事として主に自営農業に従事している基幹的農業従事者数は、00年の約240万人から、25年には約104万人と半数以下に減少した。特に20年から25年にかけては約24%減り、00年以降で最大の減少率となった。農業経営体ベースも同様で、05年には約201万経営体から、25年に約84万経営体と半減した。

また、基幹的農業従事者の平均年齢は00年の62・2歳から、25年に67・7歳になった。全体に占める65歳以上の割合は約70%（約72万1000人）なのに、将来の担い手として期

待される49歳以下の割合は約13%（約13万人）にとどまり、アンバランスな年齢構成となっている。

国内の生産年齢人口そのものが減少し、全産業において人材獲得が共通課題となる中、農業を持続可能な産業とするには、農業経営の法人化や規模拡大など、少ない農業経営体で生産を支える構造へ転換する必要がある。

そのためには、こうした農業経営体やそこで働く農業者を、いかに育成・確保していくかが一層重要な課題となる。

規模拡大の主要なプレーヤーとして期待される法人経営体は、増加傾向で推移している。農林業センサスによると、10年に約2万2000経営体だった法人経営体は、25年には約3万4000経営体に増えた。



農林水産省経営局就農・女性課長

齊賀 大昌 SAIGA Daisuke

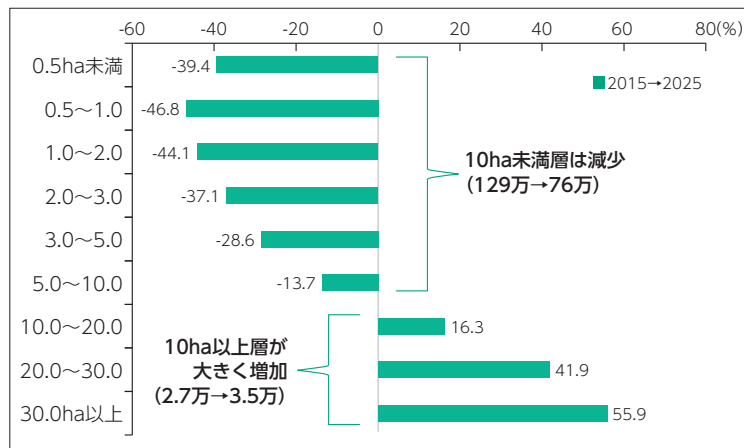
さいが だいすけ
1972年香川県三豊市生まれ。東京大学大学院農学生命科学研究科博士後期課程修了。2002年農林水産省入省。20年農林水産技術会議事務局研究推進課産学連携室長、22年大臣官房みどりの食料システム戦略グループ持続的食料システム調整官、23年大臣官房政策課技術政策室長を経て25年7月より現職。

また、1農業経営体当たりの経営耕地面積は、10年の2・2ヘクタールから、25年には3・6ヘクタールと拡大している。この傾向は個人経営体も同様で、10年から25年にかけて1・9ヘクタールから2・7ヘクタールに増えている。法人・個人を問わず、経営規模の拡大が進んでいる。

さらに、経営耕地面積別（都府県）の農業経営体数の変化率をみると、15年から25年にかけては、10ヘクタール未満の層が減少する一方、10ヘクタール以上の層は大きく増加した（図1）。離農した農業経営体の農地を引き受けることによって、規模拡大が進展していることがうかがえる。

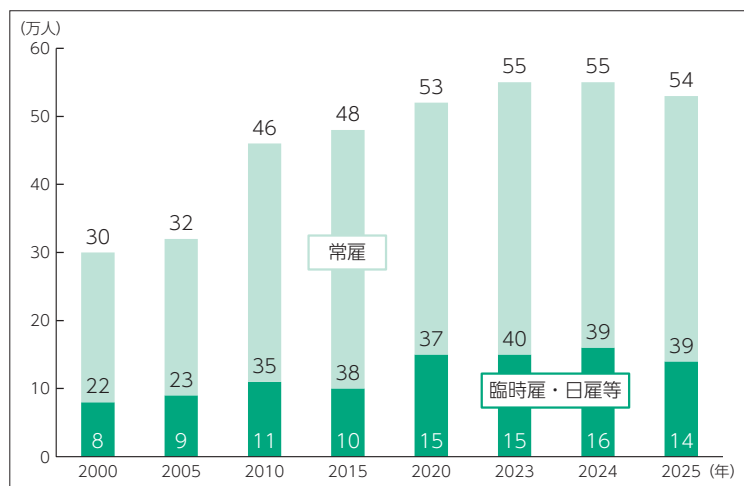
基幹的農業従事者が大幅に減少する一方で、雇用労働力は増加傾向にある。背景には、農業経営の法人化や規模拡大に伴う外部労働力の必要性が高まったことがある。総務省の労働力調査

図1 経営耕地面積別の農業経営体数の変化率(都府県)
(2015年→2025年)



出典：農林水産省「農林業センサス」をもとに農林水産省にて集計

図2 農業における雇用者数



資料：総務省「労働力調査」

1) 常雇：役員と一般常雇（1年を超える又は雇用期間を定めない契約で雇われている者で「役員」以外の者）

2) 臨時雇：1か月以上1年以内の期間を定めて雇われている者

3) 日雇：日々又は1か月未満の契約で雇われている者

注1：雇用契約期間に基づき、定めがない者及び1年超の者を「常雇」、1年以下の者、期間がわからない者及び定めがあるかわからない者を「臨時雇・日雇等」としている。

注2：農業就業者は、上記1)～3)に自営業主（個人経営の事業を営んでいる者）及び家族従業者（自営業主の家族で、その自営業主の営む事業に無給で従事している者）を合わせたもの。

注3：四捨五入の関係で、合計値と内訳の計は一致しない場合がある。

農業分野での労働環境の改善に向けた検討を進めるため、農林水産省では24年10月、業界団体、農業経営者、社会保険労務士などの有識者で構成する「農業の労働環境改善に向けた政策の在り方に関する検討会」を設置し、議論を重ねてきた。

によると、農業における雇用者数は00年には約30万人だったが、25年には約24万人増加し、約54万人となった(図2)。

「新規就農者調査」(農林水産省)によると、法人などに雇われるかたちで就農する新規雇用就農者数は15年以降1万人前後とほぼ同水準で推移している。

一方、新規就農者数は15年の約6万5000人から24年に約4万4000人まで減少しているので、新規就農者に占める新規雇用就農者の割合は高まっている。

若年層が就農するルートとしても、雇用就農は重要になってきている。49歳以下の新規就農

者に占める新規雇用就農者の割合は増加傾向にあり、24年は45%と、親元で就農する新規自営農業就業農者の39%を上回っている。また、49歳以下の新規雇用就農者は、約9割が非農家出身という点も、他産業との人材獲得競争を考える上で注目すべき特徴である。

労働環境を他産業並みへ

雇用就農による人材確保の重要性がますます高まり、他産業との人材獲得競争が激化する中、農業を求職者から選ばれる魅力的な職業にすることが求められる。その実現のために、今後、農業の労働環境を他産業と比べて遜色のない水準

に整備していくことが必要になっている。

こうした課題認識の下、政府は2024年の通常国会に提出した食料・農業・農村基本法の改正法案の中で、「雇用の確保に資する労働環境の整備」を明記し、重要な政策として位置付けた。改正法案は同年5月に成立し、翌25年4月には改正基本法に掲げた理念を実現するため新たな食料・農業・農村基本計画を策定した。

基本計画では「農業は、労働関係法制において特例的な取扱いが認められていることもあり、他産業に比して働き方改革や作業安全のための取組が遅れており、雇用により必要な人材を確保していくための労働環境の整備が急務」であり、「労働関係法制における農業の特例的な取扱いについては、厚生労働省との連携の下、農業現場の実態把握を進め、必要な見直しを推進する」とした。

図3 農業における労働関係法制の現状整理

被用者保険（健康保険法と厚生年金保険法）					
1. 制度概要 法人及び常時5人以上を使用する個人事業主（17業種）の事業所等に対して ① 健康保険（業務外の原因による負傷・疾病等に対し給付） ② 厚生年金保険（公的年金）への加入を義務付け ※保険料は労使折半	2. 農業との関係 <table border="1"> <tr> <th>加入は義務</th><th>加入は任意</th></tr> <tr> <td>法人</td><td>個人経営体</td></tr> </table>	加入は義務	加入は任意	法人	個人経営体
加入は義務	加入は任意				
法人	個人経営体				
労災保険（労働者災害補償保険法）					
1. 制度概要 原則として、1人でも労働者を雇用する事業者に対して ① 労災保険（労働者の業務上または通勤により生じた傷病等に対する治療費の給付等）への加入を義務付け ※保険料は事業主が全額負担	2. 農業との関係 <table border="1"> <tr> <th>加入は義務</th><th>加入は任意</th></tr> <tr> <td>法人＋労働者常時5人以上の個人経営体</td><td>労働者常時5人未満の個人経営体</td></tr> </table>	加入は義務	加入は任意	法人＋労働者常時5人以上の個人経営体	労働者常時5人未満の個人経営体
加入は義務	加入は任意				
法人＋労働者常時5人以上の個人経営体	労働者常時5人未満の個人経営体				

資料：農林水産省 経営局就農・女性課作成

被用者保険と労災保険制度の見直し

検討会では、これまで農業が特例的な取り扱いとなっている被用者保険（健康保険と厚生年金保険）制度や労災保険制度の農業への適用の在り方などを議論した。

現行の被用者保険制度では、全ての法人経営体と従業員が5人以上の個人経営体のうち、法律で定める17業種は加入が義務となっているが、農業などの非適用業種の個人経営体での加入は任意となっていた（図3）。

検討会は、厚生労働省が設置した「働き方の多様化を踏まえた被用者保険の適用の在り方に関する懇談会」での議論を踏まえ、従業員が5人以上の個人経営体への影響などについて農業界の意見を集約した。

「他産業と同質の福利厚生提供により人材獲得しやすくなる」などのメリットが想定されることから、「非適用業種の解消は、労働環境整備の一環として適当である」とする一方で、「適用拡大による経営体への負担にも十分な配慮が必要」とした。

その後、被用者保険の適用拡大を含む年金制度改正案については社会保障審議会年金部会などでの議論を経て、国会に法案が提出され、2025年6月に非適用業種の解消などの改正法案が成立している。施行日時点で既に存在する農業経営体は従来どおりの取り扱いとする経過措置も設けたが、29年10月以降、農業における同制度の取り扱いでは、他産業並みの環境に近づくこととなった。

次に、労災保険制度は、現行では労働者を使用する経営体は個人経営体、法人経営体を問わず労災保険への加入が義務だが、農業では従業員が5人未満の個人経営体は加入が原則、任意（暫定任意適用）となっている（図3）。

これは同制度の制定当時、農業では近隣の農家が相互に農作業を手伝う慣習があり、労働者かどうかの区別が困難であったことや、農繁期のみに労働者を使用する場合が多く労働実態の把握が困難であったことなどから適用が任意とされていた。

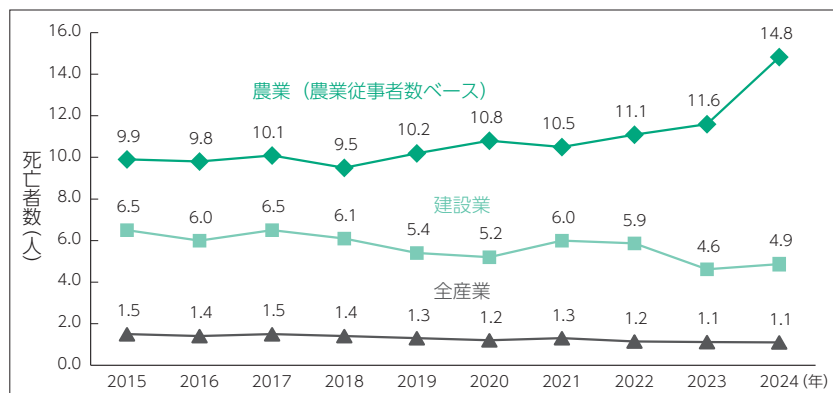
しかし、トラクターやコンバインなどの機械を使い、炎天下で行う農作業は機械事故や熱中症などのリスクを伴う。特に近年は夏場の高温が厳しさを増している。「農作業死亡事故調査」（農林水産省）によると、農業者10万人当たりの死亡者数は増加傾向にあり、24年は14・8人で、建設業（4・9人）の約3倍、全産業（1・1人）の約13倍と極めて多い（図4）。このリスクは経営規模の大小に関わらず存在するため、農業における労働者保護の必要性は高まっている。

加えて、労働災害が発生した場合には、事業主は労災保険に未加入であっても、労働基準法に基づく災害補償責任が生じる点も重要である。

例えば、労働者が農作業中に死亡した場合、事業主は遺族補償として約1000万円（一定の仮定の下に試算）の補償責任を負うことになる。小規模な経営体ほど負担感は大きく、もし必要な補償額を負担できなければ、労働者側にとっては十分な補償を受けられない恐れがあるほか、事業主にとっては農業経営の持続性が危ぶまれる。一方で、労災保険に加入していれば労働基準法に基づく災害補償責任については免除される（休業3日目までの休業補償を除く）。

こうした農業の状況を踏まえると、労災保険への加入は事業主に保険料（労働者に支払う賃金総額の1・3％）の負担が発生するものの、事業主にとってメリットが大きいと言えよう。検討会でも、委員からは「労働者の保護は産業間で差があっても良いものではない。また、保険料負担よりも、労働災害が発生したときの経営者負担の軽減というメリットの方が大きい」などの意

図4 就業者10万人当たり死亡事故者の推移



死亡者数 農業：農作業死亡事故調査(農水省)、他産業：死亡災害報告(厚労省)

就業者 農業：農林業センサス、農業構造動態調査(農水省)、他産業：労働力調査(総務省)

(注) 就業者10万人当たり死亡事故者数の算出において就業者として使用していた農業就業人口の調査が2019年で終了したため、2020年から農業従事者数を使用して算出。

見があった。
同時に、暫定任意適用の廃止には「農業経営体全般に対して周知が必要」「契約関係のない曖昧な労働提供の実態があることなども踏まえ、労働者としての性格を明確にして進めていく必要がある」「加入する経営体の事務負担の軽減については、社会保険労務士との連携などによる加入手続きのバックアップへの支援が必要」などの意見が出た。農林水産省では、これらの意見を集約し、厚生労働省の労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会に報告した。

厚生労働省側での検討も進み、政府は26年の特別国会で、農業における暫定任意適用を廃止する改正法案を提出し、7月に成立した。

施行日は、新たに加入義務の対象となる経営体への経済的・実務的影響を考慮して公布から5年以内の政令で定めるとしている。ただ、その間も労働者保護の必要性などは変わらないことから、そもそも労働災害を発生させないための農作業安全の取り組みを進めるとともに、労災保険への任意加入を進めていく必要がある。

加入に伴う手続き負担の軽減も欠かせない。手続きを代行する労働保険事務組合や社会保険労務士などとの連携も強化していく必要がある。こうした課題に対応するため、農林水産省では25年度補正予算で、労災保険への任意加入の促進に向けた体制の整備を支援する事業を措置した。

若者などに選ばれる産業に

農林水産省では働き方改革を推進しており、近年、農業現場でも労働環境の改善への取り組みが広がりをみせている。さまざまな課題を克服し、生産性が高く、人に優しい職場環境づくりに取り組み、人材の確保・定着などにつながっている経営体がある。

例えば、熊本県でベビリーフの栽培を手掛ける農業法人では、従業員のライフステージが変化しても仕事が続けられるように、柔軟な働き方を可能にする勤務体制を整備した。完全週休2日制や有給休暇の取得推進などのほか、育児・介護休暇制度を利用した従業員全員の職場

復帰も可能にしている。加えて、働き方改革により、1人当たりの労働時間も月平均19.5時間から16.3時間に減少した。これらの取り組み以降は、求人に対して県外からの応募があるとともに、従業員の定着にもつながっている。

二つ目の事例は、岐阜県で水稻栽培を手掛ける農業法人だ。人事評価制度による昇給制度を導入し、休日数や所定労働時間などの労働条件が、地域の他産業以上になるよう待遇改善に取り組んだ。具体的には、繁忙期も欠かさず毎朝30分のミーティングを開いて日々の作業を明確にすることで、年間残業時間を280時間減少させた。その結果、求人への問い合わせが労働環境を改善する前の12倍に増え、人材確保につながっているという。

従業員が働きやすい環境の整備を進めるため、農林水産省では、地域の協議会などによる就業に関するルール策定や見直し、労働負荷軽減に資する取り組み、マネジメント体制強化のためのシステム導入などを支援。その他、地域雇用を押し上げる農業経営体の育成のため、労災保険への加入など、一定の要件を満たす49歳以下の就農希望者を新たに雇用する農業経営体に対し、資金を交付するといった支援を行っている。

農業が他産業と遜色のない労働環境となり、魅力的な産業になれば、若者をはじめ多くが安心して就農できる。農林水産省は、労働環境の改善を通じて持続可能な農業に必要な労働力を確保できるよう、厚生労働省や関係機関、団体などと連携しながら、各種取り組みを進めていく方針だ。

人材の確保、「量」から「質」に大きく転換

農業の人手不足は賃金上昇というかたちで生産コストを押し上げる。外国人、女性などの参画、職場環境の改善などの「働き方改革」、ITやAI、ロボットの導入による省力化の進展に伴い、「労働力」の確保は「量」だけでなく「質」が問われる局面を迎えた。施設園芸の事例から、人材確保の新たな潮流を読み解く。



宮城大学特任教授

石井 勇人 *ISHII Hayato*

いしい はやと
1958年岐阜県生まれ。81年に一般社団法人共同通信社に入り、ワシントン支局、編集委員室次長兼論説委員などを
経て、株式会社共同通信社取締役・アグリラボ所長、同編
集長を務める。2024年4月から現職(食産業学群)。著書に
『農業超大国アメリカの戦略』(新潮社)など。

人材定着の切り札はGAP

東日本大震災で宮城県の沿岸部を襲った津波は防潮堤を乗り越え、仙台東部道路(常磐自動車道路の一部)まで達した。道路より東の海側地域、同県仙台市、名取市、岩沼市、亘理町、山元町の農場は壊滅的な被害を受けた。

あれから15年、大規模な土木工事で道路や鉄道(常磐線)は一新され、水田など農場も整備された。中でも目を引くのは、亘理町にある東部道路・鳥の海パーキングエリアの前後約5キロメートルに密集するハウス群だ。道路の両脇に2500平方メートル規模の大型の連続ハウスがびっしりと並ぶ。ほとんどがイチゴ栽培用だ。その中でも「株式会社「苺一笑」(宮城県山元町)は、人材の定着率の高さで群を抜く。その秘密は何か。

同社主力の新田農場は同道路の山元インターチェンジから約3キロメートル、常磐線駅からは200メートルで徒歩2分の至近にあり、通勤には抜群の便利さだ。従業員のほとんどはマイカーで通勤、昼休みに自宅や託児所に寄って家事や買い物を済ませて職場に戻るのも容易だ。短時間で自宅、職場、学校、商店街の移動ができるため、子育て中のパートタイマーには理想的な立地だ。

真新しい事務棟のトイレの脇にはシャワー室が備えられ、農作業の前後の身支度もできる。育苗施設を併設して通年で雇用を確保できる同農場と、ジャムなど加工品の直売所を備え消費地に近い仙台農場の機能を使い分けている。夏に育苗をしない仙台農場では、子どもの夏休みに合わせて長期休暇を取得できるようにし、出勤時間も柔軟に運用するなどライフスタイルに応

じて働ける工夫もしている。職場環境の改善は人材の定着率の向上に寄与していると思われるが、「当たり前の基本」と代表取締役の佐藤拓実さんは、特段にアピールすることはない。

「それよりもギャップです」。佐藤さんが人材定着の切り札として挙げるのは、意外にもGAP(農業生産工程管理)だ。食品安全、環境保全、労働安全などを推進して持続可能な農業を実現するための生産管理手法だ。具体的には、農薬や肥料の適切な使用、残留農薬や異物混入のリスク管理による水質汚染防止、廃棄物の適切な処理、生物多様性の保護、農作業中の事故防止や労働時間の管理を徹底する。

2020年の東京オリンピック・パラリンピック競技大会(新型コロナウイルスの感染拡大で開催は21年)を控えた数年前、選手村などで



広大なハウス内で。右から佐藤さんと新卒採用の正社員(上) 職場に整備されたシャワー室。職場環境の改善は「当たり前」の基本という(右下)イチゴの選果作業(左下)

提供する食材の調達基準にGAPの認証が採用された。当時の日本の農家のGAP認証取得率は1%未満で、そこから、選手村のおもてなしで国産食材を十分に提供できるよう、さまざまな生産現場で認証への取り組みが始まった。

GAPは食材の品質向上が狙いだという印象が強いが、佐藤さんは「農産物だけでなく人材の質の向上に直結する」と強調、人材の定着を含めた経営の効率化の源泉に位置付けている。

家族経営からの転換

佐藤さんは22歳の時にイチゴ栽培農家だった実家の後継者として親元就農した。祖父母らの高齢化に伴い、栽培技術が低下していった。「このままでは経営の継続は難しい。家族経営では経営の効率化に限界がある」と感じていた矢先

に震災が起きたという。「いろいろな人が集まれば家族経営とは異なることができる」と、2012年3月に法人化した。被災地には生まれ育った境遇も、スキルも性格も異なる人が集まった。そこで何をしなくてはいけないかを考え抜いた結果が、作業の標準化を徹底するGAPの導入だった。

16年にJGAP、19年にASIAGAPを取得。「当時は、五輪を控えてGAPブームでした」と苦笑いするが、書類の整備や資材の準備などの工程管理を遵守すると「生産量や売上高が増え、時間当たりの生産性が向上するなど、経営の効率化に向けて成果が出てきた」という。何よりも重要なのは「農作業の魅力は自由さだと漠然と感じていたが、農作業には規律が必要」と気付いたことだ。

現在の経営規模は、主力の山元町の農場2カ所と仙台農場など1万1200平方メートル。役員3人、正社員9人、パートタイマー10人。震災直後には、栃木県が苗を提供するなど、競合産地による支援や公共事業によって、同社を含めた周辺のイチゴ栽培は震災前からの単なる「復旧」ではなく、再建によってより良いかたちにするビルド・バック・ベターを果

たした。ハウスのほとんどは、遮光カーテン、水や養液、加温機、湿度調整のミスト、二酸化炭素濃度などをコンピューターで自動管理する統合環境制御を導入している。

従業員が自ら学び成長する

設備や技術は整ったが、次の段階の最大の課題は人材の確保・育成だ。そこには経営者の才覚と努力が問われる。同社はGAPを人材育成に活用してきたが、キャリア形成のポイントは、「やらされ感」をいかに少なくして自主的な向上心を高めていくかだ。成長段階に応じた達成感が次の段階に歩を進める大きな動機になる。このサイクルさえ確立できれば、従業員は自ら学び、創意工夫を重ね、人材の質の向上に向けて「自走」していく。

マニュアル化のポイントは「何もかも(上司や先輩が)準備しないこと」という。「きめ細かく指示を出すと、指示された側はやらされ感を持つ。課題がわかるように伝える」。自分で課題に気が付いて、工夫して克服することが達成感につながるというわけだ。例えば、掃除が行き届いていない場合でも「GAPの手順に『きれいな農場が効率化につながる』と書いてあるからやろう」と組織としての規律と説けば、やらされ感が出ない。GAPを人間関係のクッションに使うという発想だ。

こうしたさまざまな工夫を盛り込んだマニュアルには、二次元バーコードがびっしり並ぶ。スマートフォンで読み取り、作業動画を見ていつでも自学自習できるようにするためだ。教える

人がいなくてもわかる、自分で学んで自分で改善していくという好循環のサイクルが確立されていることが従業員の定着につながっている。

創業時メンバーやその後採用した従業員は、特殊な事情を除けば全員が社に残っており、定着率はほぼ100%。むしろ、「高すぎる定着率」が従業員の年齢構成をゆがめ、経営課題の一つになっている。

「このままでは全員が40歳代になってしまう」と、23年には新卒の女性を採用した。岩手県の農業大学校を卒業し、インターンを経て正社員になった。現在もインターンや県の農業大学校からの研修生を積極的に受け入れており、将来の採用につなげていく方針だ。今後はインターン時の交通費を社で負担するなど、採用を投資として考えていくつもりだという。

人材不足の対応として、外国人材の登用も検討しているが「一人だけ雇っても孤立するかもしれない」と慎重だ。ロボットの導入は「研究しているが、どこまでできるのか見極めがつかない」と話す。ロボットは達成感がなくても働くが、そこからは新たな創意工夫は生まれない。生き物を相手にしている農業は、自身の成長と生産物の成長を重ね合わせることで達成感を実感しやすい。それとも将来、ロボットも達成感を動機にして働くように進化するだろうか。

経営者は選ばれる努力を

群馬県境に近い埼玉県で、ミニトマトやネギなどさまざまな野菜の生産・販売や苗の育成をしようJAPAN vegetables株式会社(埼玉県

深谷市。以下J・V)のハウスでは、3人の技能実習生が働いている。雑草を抜いていたワイリピン人女性(33歳)は「日本語の農業技能測定試験に合格した。来月に在留申請に行く」と目を輝かせていた。日本で働く技能実習生にとって、しばらくの間は「受かった?」が合言葉だ。これまでの技能実習制度が発展的に解消され、2027年4月から施行される新たな「育成就労制度」へ移行するためだ。

技能実習制度は、日本の技術を開発途上国へ移転することで国際貢献と「人づくり」に寄与することが目的だ。しかし、実態としては単純作業が多く、人手不足の解消の役割を担い、言語や文化の違いから各地でトラブルが少なからず起きていた。中には、長時間労働や残業代などの賃金未払い、指導という名目の暴力や暴言、恋愛禁止などのハラスメントや人権侵害もあった。受け入れ先の変更などの転籍が制度上認められていないため、職場は閉鎖的だ。脱走を防ぐため雇用主がパスポートや在留カード、預金通帳を取り上げて管理するなどのケースもある。

改善策として、新制度では本人が希望すれば転籍でき、悪質な職場から離れられるようになる。経営者は「選ばれる努力」をしなければ人材を維持できなくなる。一方、従事者側は一定レベルの日本語の能力と着実な技能の習得が求められる。就労開始前か移行期間の3年以内に、国際交流基金と日本国際教育支援協会が行っている日本語能力試験のA1(初級レベル)以上の認定を受けるか、100時間以上の講習を受けなくてはならない。さらに技能の習得を確実にする

ため、転職が厳しく制限される。農業から外食など異なる職種に転じるのは事実上禁止だ。

一般社団法人全国農業会議所が行う農業技能測定試験では希望する職種に応じた専門用語も出題される。19年度から始まった耕種農業分野の同試験1号(現場作業員を想定)の試験を例示すると、設問の漢字にすべてふりがなが付き「1リットルの水に、農薬を「1000倍」に薄めて薬液を作ります。農薬は何ミリリットル(ml)必要ですか」という内容だ。解答はパソコン上で「①1ml ②10ml ③100ml」の3択から選ぶ。合格率は60%〜80%といわれ、比較的難易度は低い。試験は、国内各地や海外のテストセンターで毎月のように実施され、希望すれば何回でも受験でき、毎年1万人近くが合格している。

一方、熟練技術者や現場監督を想定した特定技能2号の試験は23年度から始まり、耕種農業の場合、栽培環境の管理など農業の専門知識と高い日本語読解力が求められ、日本での実務経験が7年以上のベテランでも3割程度しか受からないほどハードルが高い。日本語教育は「全般的な生活のための日本語」から「職種ごとのキャリアアップするための技術」に変化する。

経営者を育てる人材ファームを展開

前述のJ・Vは、長野県の学習塾を出発点に、日本語学校と特定技能実習生派遣会社からなるISIグループへと発展させた萩野祥二郎さんが共同経営する農業法人だ。人材の確保が「量」から「質」に大きく転換することを見通した上での挑戦が、この農業参入にはある。



事業本部長を務める荻野さん。ミニトマトの選果・袋詰め作業をする技能実習生らと(上) 埼玉県の栽培、育苗に使うハウス(右下) 北海道の別海ファーム。見渡す限りのキャベツ畑(左下)

同社は、花の栽培農家の既存施設を買い取るかたちで2020年に事業を始めた。当初はハウスでキャベツを育苗し、群馬県と長野県境の大産地である嬭恋村に出荷していたが、深谷ネギ、レタス、サツマイモ、キュウリ、ブロッコリーなど育苗品種を拡大。栽培から販売まで担う作物事業も開始し、ミニトマト、アスパラガス、長イモなど20品目以上の野菜を出荷している。深谷市(2・6鈔)の他、群馬県の渋川市(8鈔)と嬭恋村(8鈔)でキャベツ、ホウレンソウなどを露地栽培している。特にキャベツは育苗技術を生かして年に3作(渋川)、1・5作(嬭恋)と収穫回数を増やし、作付面積は延べ32鈔に達する。さらに23年には北海道別海町の酪農家の放牧地を買収して、キャベツ、ブロッコリー、ジャガイモなど110鈔の広大な露地栽培に挑戦している。

同社にとってこの「別海ファーム」は、経営者を育てる「人材ファーム」でもある。外国人材4人にそれぞれ2鈔の畑を預け、好きな作物を栽培して自分で販売するように任せている。全員トラクターを運転できる。経営感覚を身に付けてもらうのが狙いだ。「願わくは、日本で頑張っしてほしい」と荻野さんは期待する。「日本の食料自給率は38%(熱量ベース)しかなく、5年もすれば日本の農業の後継者は激減し、現場から外国人材がいなくなったら大変なことになる」と懸念するからだ。

荻野さんは今後の展開として、特定技能1号と2号のどちらを重視するかによって、農業経営が二極化すると予想する。外国人材を「低コストの労働力」と位置付ける場合、1号の習得者を積極的に採用し、在留期間の5年が満了後、新たな1号取得者を雇用すること

ことで新陳代謝を図ることができ、労務コストの上昇を防げる。

一方、1号取得者が2号にスキルアップすると在留期間が無制限になり家族の呼び寄せも可能だ。熟練者を長期間安定的に雇用できるが、管理職や現場監督などへの昇進や賃金アップなど処遇を改善しなければ、せっかく育てた人材が同業他社に転籍してしまう。雇用主

にとっては労務コストが負担になる。

迫られる労働力の質への対応

これらの長所と短所をどう評価するかで農業経営の在り方が決まる。もちろん、J・Vは1号取得者のスキルアップを積極的に支援する。「技能実習生は給料だけが目的ではない。心広く、温かく人間性を高めて成長していくことを求めている」(荻野さん)と考えるからだ。

スマート農業の普及やロボット技術の向上など、長い目でみれば農業経営の人材には高い専門知識と熟練した技術がますます必要になる。結果、外国人材だけでなく日本人の農業従事者も技能の向上を迫られる。経営者が労働力の質への対応を怠れば、優勝劣敗を招く。

農業分野の雇用環境は、畜産、耕種、果樹など分野によって大きく異なるだろう。言えることは、賃金上昇が当面続き、雇用が二極化することだ。経営者側には、「もはや低コストの労働力は存在しない」という覚悟が必要だ。同時に従事者側は「常にスキルアップする」という危機意識が求められる。単純作業は、IT、AIを駆使した機器やロボットに置き換えられていくからだ。

人材の確保と定着の要点は、初心者をいかに早く熟練したスタッフに育て上げることができるかだ。施設園芸では、経営者と従事者が一緒になって「労働の質」を高めていく方向性が表れている。特に外国人材の雇用は、育成就労制度の導入によって「出稼ぎ」から「長期キャリア」への転換の道筋が明確になった。質への転換は、いずれ果樹や畜産、耕種にも波及していくだろう。

中村 美紗さん

子連れでも働きやすい職場を作る
託児所設置や自由な出退勤に挑戦

福岡県久留米市
株式会社フルトリエ 代表取締役



女性たちが働きやすい職場を作る。言うのは簡単だが、農業の世界は典型的なメンズワールド(男の世界)。敷地内に育児施設を設け、従業員一人ひとりの事情に合わせた柔軟な勤務時間を認める福岡県久留米市の観光果樹園「フルトリエ」は異彩を放つ。新風を吹き込んだのは、キックボクサー出身の中村美紗さん(37歳)だ。

実家の梨農家を継ぐ

——プロのキックボクサー出身でA F J日本農業経営大学校(以下、A F J)に入りましたね。

中村 高校卒業後は実家を出て、愛知県の自動車部品メーカーで働いていました。2008年のリーマンショックで仕事が減り、空き時間に

キックボクシングに出会ったら、もう楽しくなっちゃって。21歳で会社を辞め、23歳でプロデビューしました。その後、ケガをしてしまいマネージャーのような裏方の仕事をしていたのですが、選手として試合ができないのであれば、もっと打ち込めることをしたいと考えました。そこで実家の梨農家を継ぎたいと思い、「農業の勉強をしなくちゃ」と考えたのです。

インターネットで検索したらA F Jが最初に出てきて、「マーケティングや経営のことが学べるかな」と考え、応募しました。当時は全寮制で、2年間みっちり学びました。国の新規就農支援策で授業料の助成を受けられたのありがたいかったです。研修で学んだことや、同窓生のネットワークなどは本当に役に立つ

ています。今でも集まって相談したり、年越しには遊びに来てくれたり、イチゴハウスが炭そ病で被害を受けた時には、三重県や静岡県と同窓生が苗を送ってくれたこともありました。彼らとのつながりが、私にとって大切な財産ですね。

毎日がむしゃらで作業続ける

——A F J卒業時に作成した事業計画5項目のうち、4項目は実現したのですね。

中村 卒業時の事業計画は、「卒業したらブドウで独立就農します」「直売所をやります」「観光農園を始めます」「カフェを開きます」「スポーツに関連した事業に進出します」という5項目でした。前4項目はすでに実現して、最後だけは今手一杯でまだ

取りかかれています。

卒業式の翌日には久留米市に戻って実家の農場でひたすら働きました。2年目にカフェをオープンしてからは、早朝に畑で作業して9時に店に出て、午後4時半のラストオーダーが終わると、ちよつと片付けして5時から畑。忙しい時には夜まで摘粒作業をすることもあります。

知人からは「本当に気合いと根性だけで農業している」と冷やかされましたが、毎日がむしゃらに働きました。格闘技をやっていたので体力があったからできたのでしょうかね。

「自分で思い描けることは、頑張れば実現できる」と信じていたので、迷うことはありませんでした。

——女性が働きやすい職場づくりを実現されています。何がきっかけ



株式会社フルトリエ代表取締役の中村美紗さん＝久留米市のハウスにて

Profile

なかむら みさ

福岡県久留米市出身。自動車部品メーカー勤務、キックボクサーを経て、2017年4月に実家の中村果樹園に就農。この年にブドウやイチゴの栽培を開始し、観光農園と直売を矢張り早にスタートした。翌18年にはカフェを新設した。JA福岡くるめの支部青年部長。地域の食育活動などにも取り組む。

Data

株式会社フルトリエ
110年以上の歴史を持つ梨農家、中村果樹園を母体に2022年に法人化。資本金は500万円。以前は全量を地元JAを通じて市場向けに出荷していたが、現在は観光農園と直売所で販売する。ふるさと納税の返礼品としての販売にも力を入れる。主力のイチゴが75^{kg}、梨が140^{kg}、ブドウが135^{kg}。イチゴハウスは通路が広く、車椅子やベビーカーでも快適に利用できる。営業期間も12月から6月までと長いのが特徴。

だったのですか。

中村 就農した翌年の2018年に会社員時代の同僚が経営に参加し、19年には格闘技時代の友人も来ました。どちらも女性です。カフェの求人を出すと、応募してくるのは優秀な女性ばかり。それで経営が大きくなるにつれて自然と女性が増えて、法人化する前には父以外は従業員全員が女性みたいな感じでした。

——女性が働きやすい職場環境でなければ経営そのものがうまくいかないし、必然的にそうなったというこ

とでしょうか。

中村 必要に迫られる最初のきっかけとなったのは、20年の新型コロナウイルス感染拡大の時でした。あの時は保育園、幼稚園、小学校が軒並み休みになってしまいました。その期間も2週間から3週間に及んで、うちの場合は若い女性が多いので、みんな仕事を休んで自宅です。世話に追われました。若いおばあちゃんの中には「息子や娘夫婦が休めないから孫の面倒を見る」という事情の人もいました。

コロナ禍で働き手が消えた

——働き手がすっぱり抜けてしまったのですか。

中村 そう、主力の働き手がいきなり戦力外になってしまったのです。ちょうど私も第一子を出産した時期で、子どもを仕事場に連れて行き作業していました。それを見て「私も子連れで働きたい」という声が聞こえてきました。休まざるを得ないけれど、みんな仕事をしたかったのです。うちは農園なので、職場に子ども

がいても仕事に支障があるわけではありません。そう考えて、一斉に「子連れ出勤でも良い」と号令を出しました。

コロナの感染がひどい時には観光農園も営業できませんでした。ただ、だんだん落ち着いてくると「もう外のアクティビティは平気ではないか」となって、お客さまが増えました。そうすると人や車の出入りが激しくなるし、駐車場が混んでくる。子どもを預かる立場からすると安全性に不安が出てきました。

A F J時代の知り合いに相談してみたところ、農林水産省のさまざまな支援情報を教えてくれて、「女性の就農環境改善補助金」で託児所を整備できることが分かりました。しかも、たまたまその時にパートタイムで応募してきた人の中に2人、保育士の資格を持っている人がいました。偶然のタイミングが重なり、「もうこれは託児所を作れということだな」と覚悟を決めて補助金を申請し、コンテナを買って託児スペースを確保しました。

——託児所は無料だったのですか。

中村 費用は無料です。コロナ禍では毎日保育士のスタッフが子供を見に来て、現在は保育園がお休みの土日祝に託児スペースで預っています。

す。昼食などはお弁当を持参してもらっています。

そうすると、職場と同じ場所に子どもがいるという安心感もあって、女性の働きやすさがぜんぜん違ってきました。例えば、それまで休日は若い女性がなかなか出勤できていませんでした。その分、私が黄金世代と呼んでいる、子どもが大きくなって手が掛からない、孫はまだいないという女性たちにめっちゃ頑張ってもらっていたのですが、託児所を作ったことで、若い世代の女性たちも週末に働けるようになりました。

託児事業者との提携に切り替え

——その後、託児所の仕組みを変えたそうですね。

中村 今は託児所のスペースであるコンテナを会社が持つ一方で、実際の運営管理は別の訪問型の託児ビジネスをしている事業者と提携するかたちになっています。その事業者は元々うちで保育士として勤務していた方が、独立志向があって起業して経営しています。

託児所をうちが運営した方がコストは小さい。しかし、大切な子どもを預かる保育の仕事は、「社内で片手間でするのはどうかな」という不安もありました。正規の訪問型託児事業

の許可を持つ企業とビジネスとして契約をした方が良いと考え、業務委託契約に切り替えました。

今は4〜5人を預かっています。小学校低学年の子どもも、親の仕事が終わるまで本を読んで過ごすこともあります。小学生ですからあまり手間はかかりません。裏の窓からソフトラームをあげれば、だいたい良い子にしていますよ。あと、事前に相談してもらえば、託児スペースで従業員の孫を預かることもありま

すね。

——出退勤の面でも働く人の都合を最優先させているのですか。

中村 出勤する時間は全員ばらばらです。基本は自己申告で、アプリでそれぞれが時間を入力して終わり。何か自分の都合で休んだり早上がりする時には連絡するという仕組みです。自分の働ける時間帯を選んで出勤するというイメージです。

例えば子どもが急に発熱したとか、学校の行事が入ったとかは当然あります。その場合でもほとんどが「〇〇さんが早退するので私がやっておきまーす！」みたいなかたちで自発的に調整ができていますね。

それで仕事は回っていて、私が調整するような場面は月に2回ぐらいでしょうか。

——観光農園の場合、来園者が集まる週末に働く人が足りないといったことはありますか。

中村 逆に休日にはばかりお客さまが集中しても大変です。人や車が多すぎて対応しきれないとか、イチゴの生育が追いつかないとか。なるべく平日も含めて平準化した方が理想的なので、オンライン予約で来園者の数を調整するようにしています。

従業員同士の交流は大切です。お互いがよく知っているから、自発的な調整ができます。また、うちの場合、農園とカフェだと仕事はかなり違います。カフェのお客さまからイチゴ狩りのことを聞かれても「分かりません」では困ります。互いのことをよく知るため、定期的にカフェでランチ会を開いたり、イチゴ狩り体験をしたりします。今は毎年誰かが妊娠している状態ではばくは難しいですが、以前はみんなで韓国や台湾に社員旅行に行っていて、いずれまた行きたいです。

推し活の従業員も大切な戦力

——職場の男女比率はどれくらいですか。

中村 従業員は合計23人で、このうち農園の現場作業4人とカフェのシェフ1人が男性で、女性が18人で

すね。従業員のうち正社員は7人です。

正社員ではないけれど、ほぼ同じような働きをする人もいます。推し活をしているとか、海外の山登りに熱中しているとかで、月給制の正社員としての雇用ではないですが、趣味以外の時には猛烈に働いてくれています。彼女たちも貴重な戦力です。

2人の外国人を含めた男性4人が、農園でハウスの解体とかビニールの張り替えなどの重労働を担当してくれます。もともと女性が多い職場ではあるのですが、こうしたメンズの存在も仕事をうまく回す上では欠かせません。

——会社の売り上げは1億円を超えたそうですね。

中村 1億円というのはAFJ時代から目標にしていました。あまり厳密に計算したものではなくて、経済誌の編集者にインタビューされた時に、切りが良い数字が浮かんで。早い段階に2億円は達成したいし、もう少し先の目標も考えています。

長い目で見て農場の規模を増やすのもいいし、独立志向の従業員もいるので、のれん分けや、コンサルティング事業を始めるといったことも考えています。

(ジャーナリスト 山田 優)



食事という言葉を辞書で引くと、「食事とは栄養摂取、食べること」とある。食事の意義を無視して機能性と定義すれば、人間は、料理しなくてもよい。同様に「農業は食糧」と定義すれば日本に農業は不要になる。私たちは、「米」の字を、八十八の手をかけたものと読み、米作りの苦勞を知り、農民をリスペクトした。田植、収穫の祭事には大自
然に感謝し、自然と人間の関係は極めて健全だった。

料理する人は、自然を見て家族を思つて料理する。自然と家族の真ん中に料理する人が居る。お天道様の秩序(美)に生きる日本の暮らしは美しい。初期の茶人の紹鷄も利休も日常のふつうの暮らしに美を見出し、侘茶を完成した。民藝の柳宗悦はなんでもない日常使いの下手物という道具に美を発見した。自然と人間の密接な関係から、美しい日本文化が育まれた証。東アジアの孤島の人々は、水に不自由し
たことがない。物事の初めに、手を洗うことで「けじめ」ができた。魚をていねいに扱うことで、私たちは山の上でも安心して生の魚が食べられる。欧州には「海の見えないところで魚は食べてはいけない」という格言がある。つまり、刺身はただの生食ではない。私たちは自然を思う心から「無法の法」という美的直観を身につけた。

結果のみを重視するアメリカ式思想。もつともつと、物質的な豊かさを求め争った無明の世界が、気候変動、人類の危機を招いた。すでに分水嶺を越え、自国主義に陥った現代では、結局、自分の食料は自分で守る(自給)よりしかたがない。

農業大国フランスには、土壌、栽培、畜産、経営までを独立して体系化する農業思想(哲学)がある。「自然と人間が共創する哲学」は、農民を、土地の土壌と結ぶ作物の管理を「言語化」する科学者にした。彼らは、シェフはもとより、庶民に寄り添い尊敬されている。農業思想を失った日本には、科学と結び言語化する哲学はない。

世界に誇る日本人アスリートの活躍は、身体と精神という土壌を、観察し、分析し、言語化する科学の上にある。哲学は経済と違って、科学を歪めることはない。若者に言いたい、自然の一部である人間らしさを維持する科学的な農業思想(哲学)を持つことだ。



料理研究家、「おいしいもの研究所」代表
土井 善晴

どい よしはる
1957年生まれ。渡仏し仏料理、大阪にて日本料理を修業後、家庭料理研究の道へ。十文字学園女子大学副学長、東京大学先端科学技術研究センター客員研究員など。著書「一汁一菜でよいという提案」など多数。家庭料理を再評価する食
事学研究により、2022年文化庁長官表彰を受ける。

農業思想を取り戻せ

YUIME株式会社
新規事業企画部長

野田 浩正



●のだひろまさ
1978年神奈川県出身。大学卒業後、NTTコムウェア(現NTTドコモソリューションズ)株式会社に入社。2024年10月にYUIME株式会社カスタマーサポート部長に就任。生産現場での人手不足という社会課題を痛感し、25年秋に日本人の雇用就農サービス「本気の農業インターン」を立ち上げる。農業の魅力を伝えるため、高校・大学などで登壇し発信を行っている。

日 本農業の「慢性的な人手不足」は、一時的な労働需給の問題ではなく、産業構造そのものに

関わる課題として顕在化しています。しかし、実際に現場で見えてくるのは、この問題が「作業人員の不足」ととらえないという現実です。

長年の経験により培われた選果技術や機械操作、栽培管理における勘どころといった暗黙知が、高齢化とともに失われつつあります。また、農業は収穫期など特定時期に労働需要が集中するため通年雇用が難しく、短期雇用を繰り返す構造になりやすい側面があります。その結果、現場では毎年教育コストが発生し、人材育成が蓄積されないまま離職と再教育を繰り返す状況が常態化しています。加えて、人員確保への不安から、作付拡大や新規作物導入を断念する例もあります。慢性的な人手不足とは、「技術継承の断絶」と「経営成長機会の喪失」を引き起こす構造的課題です。

こうした課題に対し、YUIME株式会社は、「日

本の一次産業を、世界の一流産業にアップデートする」をビジョンに掲げ、一次産業特化型の人材支援を展開しています。当社の特徴は、単なる人材供給ではなく、人材活用自体を経営基盤の一部として再設計している点にあります。

その中核を担うのが、特定技能外国人材を活用した「広域産地間連携」の仕組みです。農業は地域や作物ごとに繁忙期が異なるため、労働需要に大きな季節変動があります。当社では、この需給差を全国規模で捉え、産地間で人材を循環させることで、働き手には通年での安定就労を、現場には必要時期に応じた人材供給を実現しています。

「毎年同じ現場へ同じ人材を配置」することも重視しています。短期的な補充要員としてではなく、継続就労による技能蓄積を前提に人材を育成することで、現場理解や作業精度を高め、将来的にはリーダー人材となることを目指しています。

北海道・J A士幌町の選果場では「業務習熟ス

テップアップ3カ年計画」を導入しています。単純作業から開始し、3年目には品質検査工程まで担えるよう段階的育成を進めることで、「毎年ゼロから教育する」負担が軽減され、現場では技能継承への一定の見通しが生まれています。

佐賀県白石地区におけるJAさがとの取り組みでは、個別農家単位ではなく地域全体で外国人材を受け入れ、繁忙状況に応じて柔軟に配置するシェアリング体制を構築しました。これにより、農家側の労務管理負担を軽減。人員不足を理由とした作付抑制リスクの低減にも寄与しています。

一方で、外国人材が現場で継続的に活躍するためには、労働配置だけでは不十分です。当社では、入国前後の多言語オリエンテーション・日本語教育・資格取得支援に加え、宿舍環境への配慮や宗教・文化面への対応、動画マニュアル整備、地域コミュニティとの接続支援など、生活面を含めた包括的支援を行っています。

教育・マネジメントできる日本人材の不足に対する育成事業として「本気の農業インターン」を展開しています。農業に関心を持つ日本人を自社雇用

し、全国の現場で育成。農業法人や地域農業を支える中核人材へと育成する取り組みです。

同事業は単なる人材供給にとどまらず、「農業を仕事として選ぶ若者」を増やすことが狙いです。現場経験を通じて雇用就農への理解を深め、一次産業への長期的な定着を促すことで、将来的な担い手不足の解消にもつなげていきたい考えです。

当社は外国人材派遣のみならず、日本人材育成、定着支援、地域連携までを含め、「人材」を軸に一次産業全体を支えるインフラ構築を志向しています。人材不足への対応と、次世代の担い手育成の両面から、産業全体の持続性向上に貢献します。

人材を単なる「不足する労働力」と捉える発想から脱却する必要があります。計画的な配置、継続的な育成、技術継承、定着支援を一体で進める「人材投資」こそが、地域農業の持続性と経営発展の鍵となります。外部環境が変化する中、求められるのは、地実態に即した柔軟で持続可能な人材活用モデルの構築です。当社は今後も、人材を起点に一次産業の持続と成長の両立を支える仕組みづくりを進めていきます。



農業の持続性支える新戦略は「人材投資」 「補う」から「育てる」へインフラを構築

医療現場での経験を生かす経営管理と

人と地域の未来を育む農業を目指す



株式会社カネイファーム
(徳島県藍住町)

専務取締役

矢野望美さん

医療現場での経験をもとに

徳島県の中央を流れる吉野川。その下流北岸に位置する藍住町と言えば、伝統的な藍染料「^{すくも}藍」の産地として江戸時代から知られる土地柄だ。ここ藍住町で、水耕栽培によりフリルレタスなどの野菜作りをしている株式会社カネイファーム。専務取締役の矢野望美さん(45歳)は、従業員が安心して長く働ける職場づくりに取り組んでいる。

実家も農家だった望美さん。後に夫となる正英さん(49歳)から「水耕栽培を始める」と聞いた時には「何なのそれは!」と驚いたという。「ただ、自分の仕事が忙しくて、ちゃんと考えられませんでした」と振り返る。それというのも、当時、望美さんは、看護師として県立病院に勤務していたからだ。

正英さんが、経営の安定化を図るため、父親のナシ栽培から水耕栽培での葉物野菜に切り替えたのは2005年。当時、水耕栽培はあまり知られておらず、正英さんは、生産物を持って、スーパーやらホテルやらを駆けずり回って、取引を提案した。人気に火が付いたのは、お弁当の仕切りにフリルレタスを入れると、おしゃれに見えるのと評判になったこと。県内のスーパーはほぼ取引先という好調な滑り出しで、ハウスを拡大していく。

10年に、体調を崩して病院を退職した望美さんは、自然と栽培に目がいくように



p17: フリルレタスのハウスで。矢野望美さんは笑顔が絶えない
p18: スタッフたちと。女性スタッフは全員ベトナムから(上段・中段左) 右からフリルアイスレタス、クラウドレタス、レディレタス。手前は人気のサンチュ(中段右) 土好きスタッフのために揃えた農機具(下段左) 出荷準備中(下段右)

なつて、種まきや収穫が、まあまあ感覚で行われていることに驚いた。

「病院だったらドクターから指示が下りて、看護師が指示通りに処置し、薬剤師が薬を出します。責任の所在が明確なのに、うちでは野菜が育たなくても採れなくても、責任の所在は曖昧だったんです。見てもらいなくて、事務手続きを少しずつ変えていきました」

請求書は手書き、給与も現金手渡しだった。正英さんに代わって、まずは給与計算や納品のソフト導入に踏み切った。

長く働けるための人材育成

次に取り組んだのは、栽培記録を付け、計画を立てて全体を管理すること。

「ちょうど第1子が生まれる時で、家にも状況把握したいと思い、タブレットを活用することにしました」

まだガラケーの時代だったから、タブレットの導入は英断だったが、従業員が担当するハウスの生育や出荷状態など日々の状況をクラウド上で報告してもらうことで、

望美さんは子育てしながら指示を出すことができた。

正英さんは、どんどんハウスを増やしていくので、軸となるスタッフの必要性を感じて正社員を採用することを決断。2013年には個人経営を脱却して法人化に踏み切った。

特に出荷が忙しいのは夏だが、「従業員を長く雇って育てていきたい」という思いから、パートタイマーの年間契約を開始した。子育て中の女性が多かったので、要望や意見が噴出して、まとめるのは大変だったそうだ。

「従業員一人ひとりと話をし、ルール作りをしていきました。子どもの行事で休む場合は、収穫作業を前後にずらすことを提案したり、仕事も時間も各自で決めるようにアドバイス。幸い水耕栽培で、収穫量を調整できるので、臨機応変に行動するように指示できました」

加えて、生産部、出荷部と、作業分野を明確化。栽培や出荷のリーダーや財務などを統括するマネージャーなど、部署ごとに現場管理者が責任を持って担う体制を新たに構築していった。

この人材育成が、思いがけず功を奏したのは、望美さんが第3子を出産した時。同時に折あしく正英さんが入院し、2人とも現場に不在だったが、難なく会社は動き続けることができた。

一時期には、パートタイマーを入れて従



明確な目標志向を持つ正英さんと、それをマネジメントする望美さん。相反する2人だが、車の両輪のようである。スダチの花が咲いたことを喜び2人(上) 図式化したスダチ再生プロジェクト(下)

業員が60人近くなったという。多忙を極めて、さすがの望美さんも、事務をこなすことに限界を感じていた。

そこで思いついたのが、勤怠管理ツールを活用した新手法。従業員の出勤勤データは、即時に社会保険労務士に届くようになっていたので、そのデータを給与明細に反映できるように要望。社会保険労務士が方策を考え込むほど、当時は画期的な提案だった。

「ITツールを活用して仕事がやりやすくなるように工夫していくのが好きなんです」
19年頃から日本人のパートタイマーが集まらなくなり、以降、ベトナムの女性たちを雇用してきた。望美さんは、彼女たちをちゃんと育てていこうと決意する。

最初に入社した女性スタッフの1人は、現在生産部の責任者で正社員だ。技能実習後、特定技能で就労し、そこから日本人スタッフと結婚という慶事に至って、正社員として雇用できた。

さらに、10年間勤務している男性スタッフの、JGAP指導員資格を取得したいという希望を応援したり、もう1人のスタッフが土と機械が好きなることを知って、新たに土耕部門を立ち上げた。

「自分で考えて行動する環境を整えることを大切にしています。私自身、自分で考えて行動して成功すると、何にも代えがたい励みになるので、従業員たちにもそういう環境を与えたいと思います」

目標は人と地域を育てること

事務に関しては望美さんから戦力外通告を受けている正英さんだが、先見の明の持ち主で、カネイファームとは別に、徳島県内の野菜を全国に発信する株式会社菜々屋を仲間達と立ち上げ、新しい農業の在り方を求めている。

さらに2019年に、就労継続支援事業所、株式会社チームカネイを設立。「産後、休む暇なく、私が管理者の資格を取りに行っただんです」と望美さんは笑う。

農作業のスキルを教える農作業ができる人たちの増やすことが目的で、そこから8人が卒業し、農業法人などへ就職。カネイ

ファームにも1人入社した。

現在、2人が新たに夢中で取り組んでいるのは、徳島県産スダチの復興だ。スダチは、さわやかな芳香と酸味が特徴のかんきつ類。日本一の生産量を誇っていたはずだったが、生産者の高齢化や過疎化によって、減少の危機に瀕していることが判明したのだ。

「当たり前にあるものと思っていたので、衝撃を受けたんです」

神山町などの山間部で栽培・収穫されてきたが、根本から発想を転換して、町の平地で育てるという。搾って加工することを目的とするため、ワイン用ブドウの栽培に倣った妙案なのだ。

「加工用なら誰でも収穫できます。枝ごと切って室内に運べば、重度の障害のある人たちも作業ができる」と話しています」

スダチ再生プロジェクトは、徳島県、各市町村、農業委員などの他、耕作放棄地を開墾する重機のリース会社など異業種も加えたパズルのようなプロジェクト。それをプレゼンするためのグラフィックを制作したのは、もちろん望美さんだ。一目瞭然、プロジェクトの目的と志が理解できる。

「結局、やっているのは育てることなんです。従業員を育てる、障害のある人を育てる、農家を育てる。農業を通して適材適所に人と地域を動かすことが、将来花開くことにつながると思っています」

噛みしめるように望美さんが語った。

(片柳草生／文 藤井 大介／撮影)

人材確保・定着の多様な取り組み

国立研究開発法人 農業・食品産業技術総合研究機構
中日本農業研究センター 大規模水田輪作研究領域 経営評価グループ長

澤田 守

農

業においては、従業員の採用が困難な状況が広がっています。国内の労働市場は深刻な人手不足が続いており、地域の最低賃金も年々上昇しています。農林漁業では、2014年以降、有効求人倍率（パートタイムを含む常用の数値）が1倍を超えており、売り手市場の状況が続いています。

特に、雇用者の中でも正社員の採用は厳しい状況にあります。25年に公益社団法人日本農業法人協会を通じて実施した農業法人へのアンケート結果によると、直近3年間の正社員の採用について「予定した人数を全て採用できた」と回答した法人は52%にとどまりました。「採用はしたが予定数に満たなかった」が28%、「募集したが採用できなかった」が20%となっており、正社員を募集はしたものの、予定した人数を確保できなかった法人が半数近くを占めています。他産業との人材獲得競争がますます激しくなる中で、農業への就職希望者を増やすことが必要になっています。

農業の特色は、さまざまな仕事があり、高齢者や女性を含め、多様な労働力によって構成されている点です。雇用の形態についても、常雇だけでなく、臨時雇、アルバイトなど多様な雇用形態があり、近年は派遣労働の受け入れも行われています。

農

業経営における人材確保・定着を図る上で重要な課題が、多様な従業員に対応したエンプロイメンタビリティ（雇用能力）です。エンプロイメンタビリティとは、従業員に働く場として選ばれる能力を意味します。

一例として、ある土地利用型の農業法人では、女性従業員だけの野菜作部門を創設し、専用トイレの整備をはじめ、従業員に合わせた組織体制や職場環境の構築を図ったことが、定着率の向上に寄与しています。また、ある園芸作の農業法人においては、従業員が多様化する中で、会社への心理的安全性を高めるためのミーティングを定期的に実施し、心理的な面から従業員のサポートを行い、定着につなげています。さらに、別の農業法人では、外国人材が急速に増える中で、運転免許取得支援や母国語での作業マニュアルの作成、人事評価の実施などにより就業環境を整備することと、外国人材の確保・定着につなげています。

F

さまざまな就農理由

- 将来的に独立したい
— 経営者志向
- 農業技術を学びたい
— スキル習得
- 農業を楽しみたい
— ライフスタイル重視
- 収入の確保
— 経済的安定
- 地域・環境への貢献
— 社会的意義

図 就農理由の多様化

Profile

さわだ まもる
岩手県生まれ。1994年高崎経済大学経済学部経済学科卒業。2002年筑波大学大学院農学研究科博士課程（社会人入学）修了。博士（農学）。農林水産省農業研究センター、農研機構東北農業研究センター等を経て、26年4月より現職。専門は農業労働論、地域農業論。

シリーズ

新・農業人

原点は地域に伝わるみそ造り
地域の農業、暮らしをつなぐ

有限会社やさか共同農場
代表取締役社長

佐藤 大輔 さん



p21: やさか共同農場の原点というみそを手佐藤さん p22: 市街地から山へ、さらに奥へと進んだ先の山村地域に農場が広がる。事務所兼直売所(右) 農場長、タイとベトナムからの技能実習生とともに。技能実習生を含め、研修生には有機農業で独り立ちできるよう仕事を任すようにしている。村の暮らしになじむよう地域の人たちとの交流も働きかける(左)



所在地 ● 島根県浜田市

設立 ● 1989年(創業1972年)

経営規模 ● 【生産】大豆・麦・ソバ25ha、水稲3ha、野菜(施設1ha・露地3ha)、原木椎茸栽培1万本

【加工販売】みそ・総菜(甘酒、トマトジュース、煮豆)年間製造計300t

従業員 ● 正職員16人、技能実習生5人、パートタイマー9人

URL ● <https://yasaka-kn.jp/>

自分たちが価値を決める

「父は仲間と1972年にこの地に移り住んで農業を始め、共同農場を作りました。私もまだ2代目に過ぎませんが、私にとっては生まれ育ったふるさと。ここにいる仲間と、もつと輪を広げて、この地で農業が続けられ、地域で生きることを楽しめるようにしていきたいんです」と話すのは、有限会社やさか共同農場で代表取締役社長を務める佐藤大輔さん(45歳)だ。

島根県浜田市弥栄町で、有機農業を基本に米と麦、大豆、野菜を生産する農産部門、みそや甘酒などの有機食品を製造する加工部門を営む。さらに就農希望の研修生やアジア地域の技能実習生などの受け入れと消費者との交流を加え、事業の三本柱と位置付ける。

農産部門では、水稲3ha、大豆10ha、大麦10ha、ソバ5haのほか、野菜4haを生産する。現在、同農場が管理する圃場の9割が有機農業か、それに準じた管理を実践。全体の7割ほどは第三者認証の有機JAS認証を取得している。また、島根県が進めるGAP(農業生産工程管理)認証制度「安全で美味しい島根の県産品認証制度(愛称:美味)」

しまね認証」に沿った生産工程管理にも取り組む。

同農場の年間販売額は約3億円。その6・5割は加工部門が占め、3・5割が農産部門の売り上げだ。

販路は9割が県外で、生活協同組合や有機食品を扱う小売店などを中心に首都圏が6割、関西が4割ほど。「消費地が近く、顔の見える関係を築きやすい都市近郊農業と違い、弥栄町のような遠隔地の産地では有機農産物の生産・販売だけでは経営が続けられない。有機農産物の価値を高める加工部門があることが大きい」と説明する。

有機JAS認証の原材料を使って製造するみそや米こうじ、トマトジュース、甘酒、新商品のポップコーンなど加工部門で作る多くの商品も有機加工食品JAS認証を取得している。佐藤さんは「一つの農場でこれだけの有機加工食品をそろえる例は全国的に見ても少ないのではないだろうか」と誇りを持っている。

「米や大豆などは、一般的な販売方法では自分で価格が決められないが、有機栽培した材料を使ったみそなど、加工食品にして価値を高めることで、自分たちで価格を決められる商品になる。消費者と

産地との交流は、その価値を理解していただく機会」と説明する。

消費者や流通・販売事業者との関係づくりは当然のこととし、「さらに農作物の安全・安心や環境配慮などを客観的に評価してもらう。有機JASなどの第三者認証も経営に不可欠」と位置付ける。第三者認証には書類の作成や費用などの負担も発生するが、農場全体の技術水準を示す証明であり、販路を広げる力にもなると考えている。

「三方よし」の関係づくりを

2003年に就農した佐藤さんは14年、33歳で代表取締役社長に就任し、先代社長である父・隆さんから経営を引き継いだ。首都圏の大学で農業を学び、卒業後に同農場に入社した佐藤さんだが、大学進学の時点では、町を出たいとの気持ちの方が強かったそうだ。しかし、在学中に研究室の教授から、同農場の業績を称えられたことがあり、そこで細かに質問されたが何も答えられず悔しい思いをした。その時初めてふるさとの良さも豊かさもわかっていなかったことに気づいたと、佐藤さんは振り返る。

思いを新たにふるさとに戻り、入社した後は、有機農業や食品加

工の経験を積んだ。一方で、隆さんとはたびたび衝突し、退職願の提出も一度ではなかったという。相談もなしに隆さんが県外に農場を買ったり、外国人技能実習生の受け入れを突然決めたり…。「組織づくりや事業を起こす行動力はすごい」と認めつつも、隆さんが新たな仕事を次々と持ち込むことへの反発もあったようだ。9年間頑張ったのちに「自分たちでやってみる」と社長就任へ背中を押された。

就任後も隆さんと意見がたがうことがあったが、農産部門と加工部門、交流・研修部門を三本柱とする経営のかたちはそのままに、有機農業を基盤として山村地域でも持続可能な経営の確立に取り組んできた。

目指すのは、生産者と消費者、それを流通で結ぶ生協や流通・販売業者の三者が支え合う「三方よし」の関係づくりだ。それぞれがメリットを享受できる関係でなければ、有機農業の取り組みも長続きしないとの考えが根底にある。

なぜ有機農業なのか、弥栄のみそは何が違うのかを知ってもらうことが関係づくりの基本と考え、交流やイベントには、可能とあれば首都圏へ日帰りでも参加する。



1年以上熟成させて製造する主力商品のみそ。ベテランと若手の2人が専従で担当する

また、長く取引する生協や流通・販売業者の職員も、若手への代替わりが続くと基本的なみそ造り方を知らない人も増えているそう。26年度は流通・販売業者の若手職員を対象にした体験研修を実施している。「研修時にじっくり話し合うことで、若手職員が得意とするSNSの使い方などを教わることも多いんです」と佐藤さん。購入者の感想や最新情報などを直接得られる貴重な機会も逃さない。

みそ造りは弥栄そのもの

事務所がある三里地区は標高550以上に位置し、水田は少なく冬季間は積雪量も多い。隆さんが

移住した当時は、十分な資金もない中で農地を整備し、有機農業に取り組んだ。しばらくは生活も苦しかったという。そこに手を差し伸べてくれたのが地域の農業者たちで、昔ながらの資源循環型農業や代々各家に伝わるみそ造りを学び、有機農業の技術や経営の基礎構築につながった。造ったみその販売を始めて販路も確保できるようになり、経営も安定するようになった。年間約150トンを製造・販売するみそは、現在も同農場の経営を支える主力商品であり、同農場の原点という思いも強い。

「地域に助けてもらって今がある。恩返しのためみそ造りを



「元気がいい」と期待する女性は研修1年目だ

続けています。私たちのみそは、昔ながらの造り方と1年以上の十分な熟成期間を置くことを変えずに守っています」との自信を持つ。

「有機食品は規格ありき、ではありません。自然の流れに従い、生かしてもらふことによつて、本当の意味でおいしい食べ物を作ることです」。きれいな水で育った原料を使用し、良質な天然こうじと煮大豆で仕込まれる。年間通して冷涼な地で、貯蔵庫のみそは移り行く季節に任せて、ゆつくりと熟成。こうじ菌、乳酸菌、酵母菌がそれぞれ働き、甘みや香りが生み出され、味が決まるそう。みそは地域のつながりそのものなのだ。

こうじの風味と甘味が楽しめる甘口みそ、米こうじの甘みのみで

熟成させる白みそその他、製法別に10種類以上のみそを取りそろえる。自社の原材料だけでは必要量に不足する分は、近隣の農業者から仕入れている。地域に助けられたとの思いを忘れず、同農場が持つ販路を生かし、連携・協同する関係を築いている。

地域に人を呼び込む

高齢化・過疎化は全国的な課題だが、人口千人ほどの弥栄町も農地を預かつてほしいとの依頼が増えるなど、農業の高齢化と担い手不足は深刻化している。そこで2025年3月に立ち上げたのが佐藤さんも役員として参加する弥栄町複業協同組合だ。

事業は、短期の作業やお試しとして広く有機農業の担い手を受け入れる労働者派遣業で、1〜3カ月の「いわみ体験」、4〜12カ月の「いわみ留学」など同町に来て有機農業を手伝う仲間を募る。同農場も受け入れ先となっている。

農村への移住を希望する人であつても必ずしも就農を希望する人だけではない。都市部に住みながら時々農村を訪れて農業体験を楽しみたいと考える人もいる。同組合はそうした多様な働き方を志

向する人の受け皿にしようと、行政にも協力を呼びかけて実現した。

「働き方はさまざまでも、地域を訪れる人を増やしたい。地域に住み、人と関わって学ぶことは多い」と佐藤さん。自身も地域のお宮の役を引き受けたり、子どもが通う学校との関わりが増えたりする中で、地域の一員として活動する面白さを実感したと説明する。最近では、自社の研修生にも研修用の宿舎ではなく、町内に部屋を借りて住むことを勧めている。

浜田市は近年、有機農業による農業・農村振興に力を入れている。22年4月時点で有機JAS認証を取得した圃場は約48^{ヘクタール}、認証事業者数は14経営体で、県内トップの有機農業地域となった。同農場が先頭に立って有機農業を実践し、販路も広げるなど果たしてきた役割は大きい。研修をきっかけに就農したり、同農場の職員となって同町周辺に定住した人も多く、過疎の地域に人を呼び込む存在となっている。

夢は共に育つ関係づくり

社長に就任して12年、次世代の育成を意識するようになったという。同農場では、自社で研修を受け

入れるほか、島根県立農林高等学校のサテライト校として、有機農業専攻の研修生の体験研修なども行っている。

また、同農場の事務所近くには、宿泊施設も備えた「浜田市ふるさと体験村」があり、「こうした施設も活用して、農業体験など多くの人が弥栄町に訪れる機会を増やしていきたい」と構想する。一つの村が一つの学校のようにまとまり、住人が自立して共に育つ「共育」の関係づくりが夢だという。

同農場の運営については、「私も含め6人の役員体制。農場は4人の役員が分担して管理している。基本的な方針はある中でも、役員がそれぞれ自立して動けるように持っていければ」と佐藤さんは言う。また、加工部門でも有機野菜を原材料にしたスープなど、新たな商品づくりに意欲を示している。

「弥栄のмираい創造会議」のメンバーでもある佐藤さん。最後に「みそ造りの文化を発信する拠点をつくりたい」と教えてくれた。弥栄という地域の魅力を高め、研修などを含め訪れる人を増やしたいと前を向く。

(ジャーナリスト) 下山隆雄／文

藤井 大介／撮影

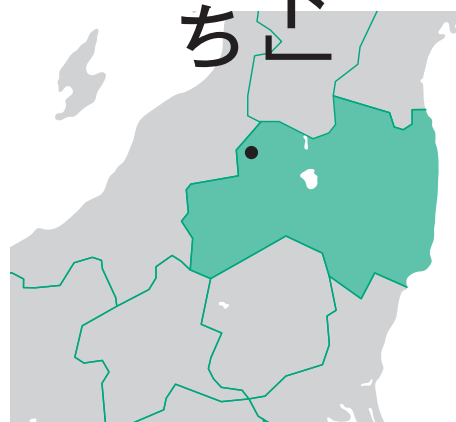


現代版米本位制「石高プロジェクト」 農家と支援者の新しい共助のかたち

福島県西会津町

石高プロジェクト 運営事務局

長橋 幸宏



「人を集め、生かし、定着」が地域に育つ

西会津町は福島県の北西部、新潟県との県境に位置する人口5300人の山あいの町です。高齢化率は約50%、面積の8割以上が森林という、過疎化が進んだ農村地域です。こうした中山間地域の米作りは、おいしい米が育つ一方で、効率が悪く、続けるだけで精一杯。後継者の前に、田んぼを守る人手そのものが足りていません。

そんな町で2023年に立ち上がったのが、多様なかたちで地域に関わる「関係人口」の力を借りて農家を支える「石高プロジェクト」です。地域や農家の事情を知ってもらい、愛着を持って産品を適正な価格で買ってきてくださる「ファン」を増やしていく。そのためにアプリを起点として、ユーザーの活動を記録・可視化し、関係性を深めていくことが狙いです。これまでにアプリ登録者は約1200人、米の購入者は延べ約100人。人口約500人の奥川地区に、25年度

の関係人口として延べ約600人が来訪。プロジェクトをきっかけに町に移住した方が5人生まれています。同町のような農村地域での米作りは、ただ食料を生産するためのものではありません。田んぼは山の水を蓄え、生き物のすみかにもなる。集落の祭りや年中行事も、稲作のサイクルに沿って受け継がれてきました。米作りは地域の風景と文化、自治機能を支える「OS（基本ソフト）」のような存在なのです。

米作りは、農家だけで成り立っているわけではありません。用水路の管理、畦の草刈り、田植えや稲刈りでの助け合いなど集落の共同作業により田んぼと周辺の環境は維持されてきました。古い言葉でいう「結」、互いに助け合う仕組みです。しかし、人口減少と高齢化が進む中で、この結そのものが成り立たなくなってきました。そこで私たちは、地域外の人も含めて農地を守りつなぎ支え合う、新しい共助のかたちを考え始めました。それを「未来型・結」と呼び、現代に

合わせた共同体の在り方を模索しています。

この未来型・結の発案者である東京大学の鈴木寛先生は、これからの時代の食料と人の関係性の在り方を見据え、「いざ」ときの食べ物と、頼れる関係性」の必要性を学生たちにも体感してほしいという思いから、同町をフィールドにしてくれました。そうした人との交流の中で、本プロジェクトの構想が始まったのです。

アプリで石高を付与

プロジェクトの起点は、構想メンバーの矢部佳宏さんと鈴木先生の会話でした。「米や稲作に価値を感じる人たちの間でだけでも、藩の規模などを米の生産能力で表した米本位制時代の『石高』のような、米が大事なものであるという価値観をもう一度生み出せないか」。ある時、そんな話が交わされたといいます。冗談まじりに「百万石の大名になってみたいね」と盛り上がる中で、「とはいえ、大名のように現物の米を抱え

るのは大変。デジタルでやり取りできたら、現代版の石高になるんじゃないか」そんな発想が生まれます。

地域通貨に詳しい町の最高デジタル責任者・藤井靖史さん、そしてブロックチェーンの開発会社につながり、わずか一週間でプロジェクトの骨格が提案されました。これを土台に町の事業として動き出し、2023年8月、モバイルアプリ「石高プロジェクト」がリリースされます。

仕組みはこうです。利用者は、収穫前に米を買って農家を支えたり、田植えや水路の整備など現地の共同作業を手伝ったり、SNSでの発信や紹介で離れた場所から関わることが出来ます。こうした貢献は、アプリ上で「米ボード」(金銭的な貢献)と「人足ボード」(非金銭的な貢献)としてそれぞれ記録され、年に一度、その年の収穫量に応じて「米手形」という米の引換券に変換されます。アプリで米手形と交換すれば、実際に米が手元に届きます。「人足」とは、会津周辺で住民同士が行う共有地の保全や整備を指す言葉で、水路の整備や畦の草刈りなど、米作りを支える共同作業の総称でもあります。

この仕組みを通して、前述の未来型・結を支える道具になっていくことを目指しています。

理解してくれるファンを増やす

こうして始まった石高プロジェクトですが、出発から順風満帆だったわけではありません。初年度は実証実験と割り切り、バグ出しでシステムの問題や課題の洗い出しをしました。システムのUI・UXといわれる部分の決済方法や

使い勝手など、走り始めて見えてきた課題は数えきれません。「5キロ分の米ボードを買っても、不作の場合には5キロ分の米が届かない可能性がある」という特性が、アプリ上での決済導入の難しさにつながり、初年度は銀行振り込みにせざるを得ませんでした。そのように一つひとつ手を入れながら、走り続けてきました。

2025年には、記録的な渇水が町を襲います。7月の降水量が前年の約20分の1。この影響を大きく受けた参加農家の一人は「就農以来、初めての光景」と語ります。当然、購入してくださっていた皆さんへの分配量も減ってしまいました。「減るのはわかるが、補填や繰り越しはできないのか」といった声もいただきました。さまざまなフィードバックをもとに「不作も豊作も農家と分かち合う」という裏側の仕組みについても、細かく調整しています。

こうした仕組みは、農家にとつてどのような意味を持つのでしょうか。一つには、収穫前に米を買っていただくことや、不作リスクを軽減すること、農家のキャッシュフローが安定化することです。こだわりの栽培に注力できる環境が整い、投資もしやすくなると考えています。

もう一つは、中山間地



アプリデザイン画面 購入画面 ステータス画面



浮世絵風デザインのアプリ画面。Kokudaka Taroさんのステータスは地頭で5000石とある(上) 奥川地区、堰上げ人足。田植え前、山から田んぼにつながる手掘りの水路の落ち葉や土を除去(下)

域特有の非効率さを、価格に正しく転嫁できることです。市場に振り回されるのではなく、農家自身が「続けられる」と納得できる価格を設定する。こうした条件は、農業を続ける上で欠かせない要素です。そして、価格の背景や現場の実情を理解してくれるファンを少しずつ増やしていくこと。不作も豊作も、ともに喜び合う関係でもあり、「消費」を超えて稲作を「自分ごと」としてくれる人を増やしていく。それこそが、プロジェクトが目指している景色です。

例えば、ある参加農家さんは、もともと恥ずかしがり屋で、あまり話さない方でした。けれど、イベントに何度も出て参加者と話を重ねていくうちに、少しずつ、自分のこだわりや工夫を自信を持って語れるようになってきた。その変化を、



2025年、田植えを終えた参加者たち。「自分が関わったお米が無事に育ち食卓に並び時の喜びを感じてもらえたら」と長橋さん

私たちは間近で見えています。

「顔が見える分ちゃんとしてやらなきゃ、という良い意味でのプレッシャーが生まれた」。そう言うってくれたこともありました。顔の見える関係は、参加者だけでなく、農家自身にとっても新しい経験になっているようです。

地域一丸の支えから

こうした現状の中で、実践を通して見えてきた、もう一つの大事な事実があります。

私たちは当初、「農家と消費者が直接つながり、支え合う」という設計で考えていました。しかし実際には、農家側に消費者とのコミュニケーションに割ける時間や、デジタルツールへの慣れがまだ十分

でないという現実があります。参加者側も、現代の農作業は機械化が進み、現地でぱっと入れる「関わりしろ（関係人口が地域と関わる余白）」は意外と少ない。両者を直接つなぐとしても、すれ違ってしまふのです。

そこで見えてきたのが、両者を中間でつなぐ役割の重要性でした。この中間層になりうるのが、若者や移住者、農業に直接関わっていない地

元の人たち。彼らと農家が日々関わり合うことで、地域の中に小さな助け合いのコミュニティが立ち上がる。そこに熱量が生まれてはじめて、地域外からの関わりも自然と受け止められ、波及していく。そうした順序の方が、結果として持続する流れになるのではないかと感じています。

ある農家では日々の水管理、ある農家では業務のデジタル化、ある農家ではたまにある力仕事。近くにいる人が少しずつ担い、その手伝いは人足ボードに記録され、年に一度、お米になって返ってくる。こういった小さな積み重ねを続けていくと、地域外の人の得意を生かした関わりしろが見えてくるはず。つまり、地域が一丸となって農業を支えていく土壌があつてはじめて、この「道具」が生きてくると感じています。まずここを強化したいと考えています。

民間企業や金融機関との連携も

同町で私たちが向き合ってきた課題は、日本各地で同じように起きています。それぞれの土地で営まれてきた「小さな生産活動」を、各地とつなぎながら、土地の風景や暮らしを残していく。このプロジェクトは、そのために始めた取り組みです。西会津町での歩みは、他の地域でも使えるかたちにしていくためのプロトタイプングでもあります。自律分散型に田舎同士がつながり合う物々交換経済圏。それを下支えする技術として、私たちはブロックチェーンを選んでいきます。ユーザーが小売店や生産元と中間を介さず直接取引できる、いわゆるWeb3（分散型ウェブ）の環境です。

これから先の展望としては、地域の金融機関や民間企業との連携も動き始めています。米作りと関係人口を支える経済循環を、より広い座組で機能させていくこと。あわせて、国が制度設計を進めている「ふるさと住民登録制度」など、関連する仕組みとの連携も模索しています。

人手不足を「労働力をどう確保するか」だけでなく、「地域に関わる人をどう増やし、その関わりをどう深め、土地の風景や暮らしを誰と一緒に残していくか」と捉え直す。私たちがこのプロジェクトを通して試していることは、その問いへの一つの答えです。

私たちの町での試行錯誤が、同じ課題を抱える日本の他の地域にとっても、何かしらの参考になることを願っています。

profile

長橋 幸宏 ながはし ゆきひろ

1991年東京都生まれ。2022年に福島県西会津町の地域おこし協力隊に就任。在任中に始まった「石高プロジェクト」の運営事務局として、農村と都市をつなぐ仕組みづくりに携わる。協力隊の任期を経て同町で起業し、地域を起点としたさまざまな活動を展開。25年、古民家を改装した喫茶店「POSSIBLE COFFEE」を開業。地域の内外の対流をもとに、「故くて新しい持続可能な地域の在り方」を模索する。株式会社LONGBRIDGE代表。

石高プロジェクト

地域外の人も含め、中山間地域の農家の米作りを守りながら共助を目指すしくみ。福島県西会津町で2023年より始まる。モバイルアプリを通じて収穫前の米購入、水路整備などの共同作業への参加といった貢献を記録し、年に一度、その年の収穫量に応じた米と交換できる仕組み。購入額・貢献・参加度が石高として加算され、ステータスが百姓から地頭、大名までランクアップする仕様。



『増補 農業と人間』

食と農の未来を考える

生源寺眞一 著 岩波書店



2026年1月発行・1,595円

食料安保と食料保障

石井 勇人(宮城大学特任教授)

農業経済学の泰斗による「農業と人間」(2013年10月刊行)は、大学の教科書としても絶賛され、今でもその価値は変わらない。経済理論は課題解決のための重要な手段だが、現実はその通りにはならない。このメッセージが表題の「人間」に込められている。ジャーナリストの端くれだった評者は、「机上論」を安易に切り捨てるのではなく、正確に理解した上で「現場」を踏む重要性として受け止め、読後は取材の指針となった。

刊行当時は、環太平洋連携協定(TPP)の是非をめぐって議論が沸騰し、「机上論」と「現場」が大きくかけ離れた時期だった。経済理論を踏まえない慎重論と、実態を無視した推進論はまったくかみ合わなかった。この構造は変わっ

たのだろうか。賛否を問わず、議論そのものが低調で熱量を感じない。

「増補版」は、13年以降の出来事を盛り込んだ。

末尾に「補章 食と農に未来はあるか」を加筆し、地球温暖化対策、新型コロナウイルスの感染拡大、ロシアによるウクライナ侵攻、情報通信技術(スマート農業)、令和の米騒動、農業人材の減少などを論じている。著者は他者に配慮し「菌に衣着せる」評価が少し物足りないが、一カ所だけ強い表現で訴えている。

それは、24年に改正された食料・農業・農村基本法における「食料安全保障」の扱いだ。日本では戦争や災害など有事の食料供給を意味することが多いが、国際的に使われている「フード・セキュリティ」は、食料にアクセスする権利やエンタイトルメント(食べ物を受給する能力)を含む幅広い包括的な概念だ。

著者は、旧版でもフード・セキュリティの訳語として食料安全保障を当てるのは「違和感を否めない」と問題視し、例えば「食料の確保」ないしは「食料の保障」と訳して用語を使い分けるよう提案していた。増補版では、改正基本法が理念のトップに食料安保を掲げた点に触れ、「これら(中身が異なる二つの概念を一括りにすることには危うさを感じる」と述べている。

本筋ではないが、本書は文庫版として刊行され、手元に携行でき手頃な価格になった。幅広い人々が手にして議論を深め、理論と現実の溝が埋まることを期待したい。

F

読まれています 三省堂書店農林水産省売店における農林水産・行政関連書籍 売り上げ上位10冊 (2026年6月1日～6月30日)

タイトル	著者	出版社	税込価格
1 増補 農業と人間 食と農の未来を考える	生源寺 眞一／著	岩波書店	1,595円
2 おいしい日本の野菜が消える日 二極化する農業の未来	久松 達央／著、 紀平 真理子／学術・構成協力	光文社	1,144円
3 農業で成功するために本当に大切なこと	澤浦 彰治／著	ダイヤモンド社	1,980円
4 分かりやすい公文書の書き方 第2次改訂版(増補2)	磯崎 陽輔／著	ぎょうせい	2,530円
5 いま米で何が起きているのか 米政策の未来地図を考える	荒川 隆／著	日本農業新聞	990円
6 米価はどのように決まるのか お米の生産者価格と消費者価格	土田 義憲／著	ロギカ書房	2,860円
7 農業経済学 第6版	荏開津 典生、鈴木 宣弘／著	岩波書店	2,970円
8 農地と担い手をどうつなぐか 農地政策の変遷と地域分析	谷本 一志／著	農山漁村文化協会	2,640円
9 令和の米騒動 水田政策の行方	谷口 信和、安藤 光義、西川 邦夫／編	筑波書房	3,300円
10 日本漁業の不都合な真実	佐野 雅昭／著	新潮社	990円

事業承継意向は 親族内が最多、 課題は 経営ノウハウと 生産技術の承継

—農業景況調査(2026年1月調査)—

農業景況調査では事業承継をテーマに、今後の事業承継の意向」や課題などについて調査しました。

今後の事業承継の意向・課題

約4割が親族内承継を検討

2026年1月の農業景況調査では、融資先の担い手農業者を対象に、事業承継に関する調査を実施しました。

今後の事業承継の意向について、後継者候補ありとした経営体の割合は、回答先全体では48・0%となりました(図1)。後継者候補の内訳は「親族へ承継」が40・3%と最も高く、次いで「親族以外の役員・従業員などへ承継」が5・6%、「現経営外の第三者へ承継」が2・1%の順となっており、担い手農業者の承継の意向は親族内が最も多い

ことがわかります。

個人・法人別でみると、いずれも回答先全体と同じく「親族へ承継」とした割合が最も高くなりましたが、個人経営では43・4%であるのに対し、法人経営では35・7%と、個人経営のほうが7・7ポイント高くなっています。また、「親族以外の役員・従業員などへ承継」は個人経営では1・4%、法人経営では11・8%と、法人経営のほうが10・4ポイント高くなりました。このことから、個人経営では法人経営よりも親族内承継を検討している割合が高く、法人経営では個人経営よりも従業員などへの親族外承継を検討している割合が高いことがわかります。なお、

「現経営外の第三者へ承継」とした割合は、個人経営では2・0%、法人経営では2・3%と、大きな差はみられませんでした。

これをさらに業種別でみると、個人経営ではすべての業種で「親族へ承継」の割合が3割超となり、特に都府県の稲作(52・2%)などでは「親族へ承継」の割合が5割超と高くなりました。法人経営では、すべての業種で「親族へ承継」の割合が2割超となったものの、個人経営と比べて、親族外承継を検討している割合が高い業種が多くみられました。特に稲作では、「親族以外の役員・従業員などへ承継」と回答した割合が約2割となりました(北海道:18・3%、都府県:20・2%)。一方で、茶では、法人経営においても「親族へ承継」の割合が54・0%と、他の業種と比べて高くなりました。

課題はノウハウや技術の承継

今後の事業承継に当たっての課題について聞いたところ、回答先全体では「経営ノウハウ、生産技術の承継」が59・6%と最も高く、次いで「事業の将来性が不安」が46・7%、「贈与税や相続税への対応」が23・8%の順となりました(図2)。

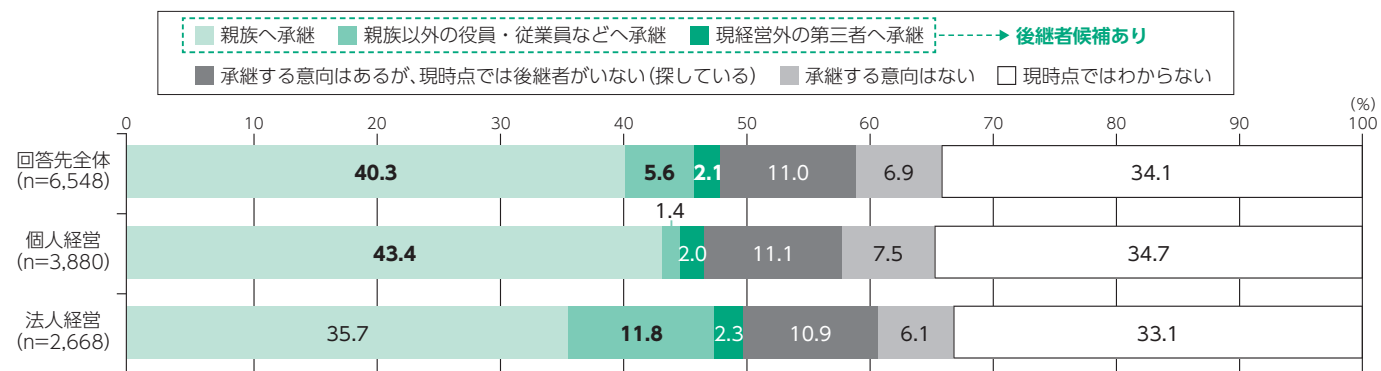
項目は回答先全体と同様の順となりました。「経営ノウハウ、生産技術の承継」と回答した割合は、個人経営では55・8%であるのに対し、法人経営では65・1%と、法人経営のほうが9・3ポイント高くなりました。一方で、「事業の将来性が不安」と回答した割合は、個人経営では53・0%であるのに対し、法人経営では37・6%と、個人経営のほうが15・4ポイント高くなりました。

このことから、法人経営ではノウハウや技術といった事業承継後の実務面についての課題意識が比較的高く、個人経営では事業基盤についての課題意識が比較的高いことがうかがえます。

後継者候補がいる経営体について、事業承継に当たっての課題を後継者の属性別にみると、いずれの場合も「経営ノウハウ、生産技術の承継」と回答した割合が最もとなりました。次いで、後継者候補として「親族へ承継」「親族以外の役員・従業員などへ承継」の意向がある経営体では「事業の将来性が不安」と回答した割合が、「現経営外の第三者へ承継」の意向がある経営体では「承継者の買取資金の確保」と回答した割合が高くなりました。

◆ 担い手農業者の約4割が「親族内承継」の意向

図1 今後の事業承継の意向



◆ 事業承継における課題は「経営ノウハウ、生産技術の承継」が約6割と最多

図2 事業承継における課題(個人・法人別、後継者候補の属性別)

(複数回答可、%)

	経営ノウハウ、 生産技術の承継	事業の将来性が 不安	贈与税や 相続税への対応	借入金の 担保保証への対応	承継者の 買収資金の確保	関係者(親族・従業員など) の理解が得られない	承継者との間で 資産評価に相違がある	その他
回答先全体 (n=6,254)	59.6	46.7	23.8	17.5	12.7	5.0	3.9	7.2
個人経営 (n=3,706)	55.8	53.0	24.7	17.5	12.8	5.3	4.2	7.2
法人経営 (n=2,548)	65.1	37.6	22.4	17.4	12.6	4.5	3.5	7.3
後継者の 属性	親族へ承継 (n=2,570)	66.5	44.6	31.9	19.4	8.4	1.9	6.4
	親族以外の役員・従業員 などへ承継 (n=360)	73.1	33.6	10.8	23.1	14.4	3.1	7.8
	現経営外の第三者へ 承継 (n=135)	39.3	24.4	22.2	20.7	37.8	5.2	14.1

と、「親族へ承継」「親族以外の役員・従業員などへ承継」の意向が最も高くなりました。図3。

今後の事業承継の意向別にみると、「親族へ承継」「親族以外の役員・従業員などへ承継」の意向が最も高くなりました。図3。

引継ぎを打診された場合の意向 約6割が引き受けに前向き

周囲の農業者などから事業の引き継ぎを打診された場合の意向について聞いたところ、回答先全体では「積極的に検討する」(18・3%)と「条件が良ければ検討する」(43・2%)を合わせて6割超となり、前向きな姿勢の経営者が多いことがうかがえます。図3。

業種別でみると、畑作と施設花きを除いたすべての業種で、「経営ノウハウ、生産技術の承継」と回答した割合が最も高くなりました。畑作と施設花きでは「事業の将来性が不安」が最も高くなりました。畑作と施設花きは、同時に実施した景況に関する設問において、2025年と2026年見通しの農業景況D1、2025年の販売単価D1がいずれもマイナス値となっており、これらのいずれもマイナス値であるのはこの2業種のみであり、他の業種と比べてより厳しい経営環境にあることが、事業承継の課題を考えるうえで重要視されたものと考えられます。

引継ぎを打診された場合の意向
約6割が引き受けに前向き

周囲の農業者などから事業の引き継ぎを打診された場合の意向について聞いたところ、回答先全体では「積極的に検討する」(18・3%)と「条件が良ければ検討する」(43・2%)を合わせて6割超となり、前向きな姿勢の経営者が多いことがうかがえます。図3。

今後の事業承継の意向別にみると、「親族へ承継」「親族以外の役員・従業員などへ承継」の意向が最も高くなりました。図3。

一方、畜産全体では「積極的に検討する」条件が良ければ検討する割合は43・8%となり、業種別でも5割を超えたのは養豚のみで、耕種と畜産で引き受けに対する考えに違いがみられる結果となりました。

一方、現経営外の第三者へ承継の意向がある経営体では「断る」と回答した割合が25・5%となっており、他の承継意向がある経営体と比べて慎重な経営者が多いことがうかがえます。

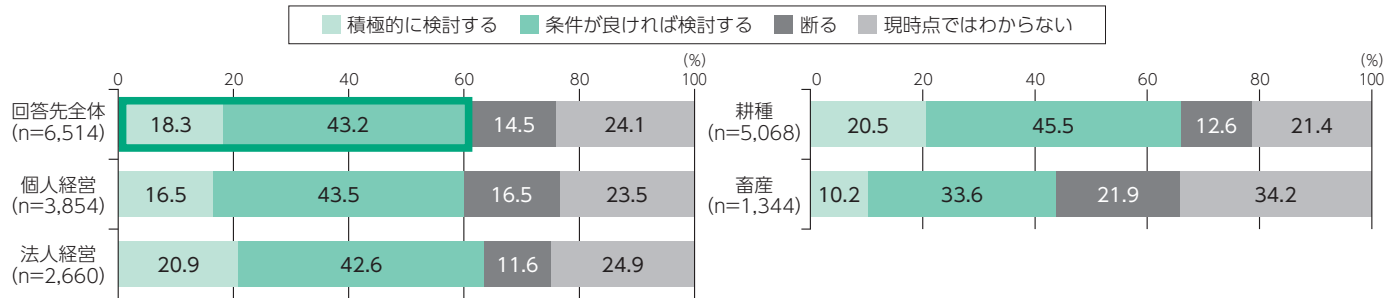
耕種・畜産別でみると、耕種全体では「積極的に検討する」条件が良ければ検討する割合を合わせた割合が66・0%となりました。特に、都府県の稲作では74・7%と、引き受けに前向きな姿勢がうかがえました。

土地利用型の業種が中心である耕種では、一般的に周辺の農家から農地などをはじめとする経営資源の引き受けが行われており、このことが事業の引き受けについて前向きな傾向につながった可能性が考えられます。

一方、畜産全体では「積極的に検討する」条件が良ければ検討する割合を合わせた割合は43・8%となり、業種別でも5割を超えたのは養豚のみで、耕種と畜産で引き受けに対する考えに違いがみられる結果となりました。

◆ 担い手農業者の約6割が事業引き受けに前向きな回答

図3 周囲の農業者などから事業の引き継ぎを打診された場合の意向(個人・法人別、耕種・畜産別)



◆ 事業承継を引き受ける際の課題は「人手が確保できない」が最大

(複数回答可、%)

図4 事業を引き受ける際に課題と感ずること(個人・法人別、周囲の農業者などから事業の引き継ぎを打診された場合の意向別)

	人手が確保できない	事業成長につなげるか不安	資金調達が困難	手続きに労力や時間がかかる	販路の確保に懸念がある	その他
回答先全体 (n=5,390)	61.6	39.2	24.7	18.5	8.7	8.2
個人経営 (n=3,244)	60.7	39.3	27.4	18.4	8.8	8.0
法人経営 (n=2,146)	63.0	38.9	20.8	18.5	8.5	8.6
打診された場合の意向						
積極的に検討する (n=735)	50.6	34.4	31.0	21.8	10.3	9.1
条件が良ければ検討する (n=2,355)	61.7	42.2	24.6	19.7	8.7	6.6
断る (n=876)	65.1	34.4	21.5	13.9	7.4	13.8
現時点ではわからない (n=1,403)	65.2	39.6	23.7	17.2	8.3	6.8

人手の確保が最大の課題

事業を引き受ける際に課題と感ずることは、回答先全体では「人手が確保できない」が61・6%と最も高く、次いで「事業成長につなげるか不安」が39・2%、「資金調達が困難」が24・7%の順となりました(図4)。

個人・法人別でも「人手が確保できない」がともに6割を超えており(個人…60・7%、法人…63・0%)、事業の引き受けについて考える際にも、人手不足が根強い課題であることがわかります。また、個人経営では「資金調達が困難」と回答した割合が27・4%と、法人経営の20・8%よりも高い割合となっており、資金面に関する課題意識が高いことがうかがえます。

周囲の農業者などから事業の引き継ぎを打診された場合の意向別で見ると、いずれの意向においても「人手が確保できない」と回答した割合が最も高くなりました。

業種別でも、畑作を除くすべての業種で「人手が確保できない」と回答した割合が最も高くなりました。畑作では「事業成長につながるか不安」が最も高くなりました。前述のとおり、畑作では経営

環境が厳しい状況にあることが、事業を引き受ける際の課題にも表れているものと推察されます。

また、酪農(北海道、都府県)、採卵鶏、ブロイラーでは、他の業種と比べ、「手続きに労力や時間がかかる」と回答した割合が高くなりました。畜産の基盤拡大に当たっては、臭気問題や排せつ物処理などを考慮する必要があり、その手続きに労力や時間を要するケースを想定した回答も一定数あったものと推察されます。

今回ご紹介した内容を含む調査結果に関する資料は、日本公庫ホームページに掲載しております。「日本公庫 農業景況調査」で検索するか、左の二次元コードからアクセスしてご覧ください。

(情報企画部 大王千聖)



農業景況調査

【農業景況調査／調査概要】

● 調査時点

● 2026年1月

● 調査方法

● 郵送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2万271先

● 有効回答数 6606先(回収率32・6%)



就農者の支援策について真剣に議論する姿が印象的でした

日本公庫高松支店は、JA香川県職員向け「農業経営分析の研修会」を開催しました。21人が参加しました。

公庫職員が講師となり、SWOT分析や財務分析を活用して新規就農者の実態把握・課題整理をするグループワークや、新規就農者に対する支援策を営農面および金融面から検討する事例演習を行い、参加者の経験を踏まえた活発な議論がなされました。

参加者からは「研修を生かし目利き力やコミュニケーション能力を向上させていきたい」などの感想が寄せられました。(12月8日)

高松支店 JA香川県職員向け 農業経営分析の研修会



ミカンや梅干、マグロなどが出展され、大勢の来場者で賑わいました

和歌山県内の農林水産物・食品の販路開拓を後押しする商談会「わかやま産品商談会」が、今年で20回目の開催となります。日本公庫は共催機関として出展企業の募集などで協力し、参加70社のうち37社が公庫のお取引先となりました。

当日は、全国各地から総勢691人の来場があり、大変盛況な商談会となりました。出展者からは「普段接点のないバイヤーと話ができ良かった」との感想も聞かれました。(2月3日)

和歌山支店 わかやま産品商談会で 販路開拓を後押し



座談会では受講者から先輩農業者や関係機関に対して積極的な質問がなされました

青森県西北農林水産事務所主催のニューファーマーズカレッジにおいて、新規就農者向けの講義を実施し、就農後5年目までの新規就農者11人が参加しました。

日本公庫から、農業経営を開始する際のポイントについて、実際に就農を予定している地区での先事例を交えながら解説し、参加者との座談会も行いました。

参加者からは「栽培技術については先輩農家に聞けるが、それ以外については誰に聞けばいいかわからず困っていたので、非常に勉強になった」といった感想が寄せられました。(2月20日)

青森支店 農業経営の始め方について 新規就農者向け出張講義



放送内では公庫職員がおむすびを実食レポートし、商品の魅力をPRしました

日本公庫の認知度向上を目指したラジオ番組「日本公庫の桜晴れ!!」にて、国民生活事業と農林水産事業が初の合同放送をしました。

番組では、両事業の特徴や違いについて対話形式で丁寧な紹介。また、農林水産事業の資金制度を活用して自家生産の海苔と米を使ったおむすび屋「しろいしもり」を開業した森卓也氏(白石町)がゲストに登場し、開業に至った背景や今後の展望を語りました。

放送終了後、番組を聴いた方から「両事業の違いや利用者の話が大変参考になった」などの感想が寄せられました。(2月20日)

佐賀支店 支店発のラジオ番組 国民×農林のコラボ放送

◆春2号の特集「農食連携は何を変えらるか」を拝読しました。

「特集」の株式会社万惣さんとアイドル野菜出荷組合さんとの取り組みに感銘を受けました。農家とスーパーの関係は「タヌキとキツネの化かし合い」とありましたが、私もそのイメージを持っていました。

しかし、生産者が品目を絞り込んで生産性を向上させたり、スーパーが産地まで行き農産物を集荷したり袋詰め作業をしたりと、お互いに助け合い共存共栄していることを知り、イメージが変わりました。

このような取り組みが広がれば新規就農した方も安心して生産に集中でき、「新・農業者」の株式会社うめひかりの山本さんのよう

な、新進気鋭の若手経営者も増えるのではないだろうか、と感じました。

アフリカの古いことわざに「早く行きたいなら一人で行け。遠くに行きたいならみんなで行け」とありますが、まさにこのことわざを実践している取り組みだと思います。

私もよくスーパーに行きますが、これからは「生産者やスーパーの不断の努力によって、消費者が安心して買いたい物ができるのだ」と感謝しながら買いたい物です。

日本公庫には引き続き生産者や食関連企業への支援をしていただき、私たちの「安心」を支えてほしいです。

(高松市 古賀麻美)

次号予告 夏2号(9月発行)

有機農業、点から面へ(仮)

環境負荷の低減などを掲げた有機農業の裾野が広がってきた。栽培技術の体系化や大口販売、消費者の理解促進といった課題には、共同出荷や栽培技術の向上などで乗り越える生産者も増えている。有機農業の現場を追い、今後の展望を探る。

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

編集後記

◆今号の観天望気は、明治大学農学部教授の小田切先生にご寄稿いただきました。小田切先生には、過去に公庫の評価・審査委員会の専門委員を務めていただいたご縁があります。今回は、農山漁村の人手不足対策について「マルチワーカー」と「関係人口」を切り口にご解説いただきました。各地で取り組みが広がることを期待します。(清野)

◆「変革は人にあり」で取材したフルトリエの中村美紗さんは、目標を次々と達成していくエネルギーを次々の方ですが、それ以上に、従業員や今まで出会った方々をとっても大切にされていると随所で感じたことが印象的でした。何かを成し遂げるためには、まず一人ひとりと向き合い、よいチームを作ることが肝心だと実感しました。(黒川)

◆ハウスの中でピンクのユニフォームが映え、眩しい笑顔が印象的な「農と食の邂逅」の矢野望美さん。現状に甘んじることなく、新しいことに挑み続けています。その背中を見て従業員の方々も一歩を踏み出し、望美さんはその挑戦を後押ししています。その人の成長を支える姿勢こそ、大きな魅力なのだと感じました。(澤田)

◆農山漁村に新しい人を呼び込むため奮闘される一人が、「新・農業者」の佐藤大輔さんです。佐藤さんは自身が移住2世代目のため、地域への恩返し気持で「弥栄町複業協同組合」など自社の業務の範囲を超えてさまざまな取り組みをされています。人が人を呼ぶ好循環が全国で広がってほしいと感じました。(村上)

AFCフォーラム 2026.8 夏1号

編集

小柳 典義 清野 健 宮崎 善幸
澤田 真理 黒川 知洋 村上 裕紀
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DI Palette

* 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。

国産にこだわり

農

AGRI

と

食

FOOD

をつなぎます



2027年2月
大阪でも
開催決定!

国産農林水産物・食品の商談会

第19回

アグリフードEXPO 東京 2026

日時

2026年8月19日(水)・20日(木)
10:00-17:00 10:00-16:00

会場

東京ビッグサイト 東1ホール

主催:



日本政策金融公庫

来場事前登録は
こちら



人材確保へ労働環境改善



『おじいちゃんのぶどう』中村 太一知 佐賀県鹿島市立浜小学校
(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2025より)