

本質的な農業人材理解⇒理想的な人材供給モデル、3ステップの開発

①地域密着型人材供給体制の構築、②定植・収穫など短期需要の充足、③担い手として農地管理全体の充足

事業実施主体構成員

【株式会社HRC 農業人材支援部】
古市（スキーム構築）、小嶋（中京地区・出来高）、中嶋（茨城・地域密着）、石郷岡（イオンアグリ様広域+茨城）、木村（九州）、山崎（広域）

実績値（目標値）

- 産地の充足率：全産地（[イオン農場] [周辺農家]）における求人への充足率総計の50%(R5年度現在)を、R6年度末時点で65%に引き上げる。
⇒現時点での充足率進捗は測定中
- 人材支援ネットワークの構築とリーダー育成：現在各イオン農場と周辺農家様に対して、当事業を通じて各拠点で20名の人材を供給し、全国で200名の人材支援が可能なネットワークの構築を目指す。
⇒実績240人（目標値：200人）
- 労働環境に満足している被雇用者の満足度：
⇒概算値70%

令和5年度取組み内容

今年度の取組み内容

ア 労働力の需給状況の把握（地域の状況及び労働力提供可能な者の把握等）

調査結果：既に必要人数を充足している 70%・・・想定外に高い結果であったが、これらには理由があり、二極化している。

①事業規模特性

- 1) 小規模個人農家：高齢化が進み既に人員確保をあきらめて作付面積を減らしているため需要自体が減っている。
- 2) 大規模農業法人：実習生・特定技能等を計画的に活用して1法人で10人規模の補充が既に行われている。

②地域特性

- 1) 住宅地近郊（前橋・豊橋など）：マッチングシステムや募集を通して、近隣の日本人のパート女性や、スポットの主婦などで充足している。
- 2) 過疎地
 - a) リゾート地（富良野、有田、愛媛）：旅行を兼ねた日本人を確保している。
 - b) 非リゾート地（茨城全体、むかわ町、孺恋村、川上村）：実習生、特定技能を中心に外国人に依存している。
外国人の活用については、町村ではまだ拒否反応があり、殆ど活用しない地域（福島県内など）と、徹底的に使われている地域（鉾田市・孺恋村・川上村・むかわ町など）で二極化されている。

イ 産地内での労働力確保・育成

- ・特定技能派遣
ネパール60人、インドネシア120人、カンボジア20人、バングラデシュ20人、ベトナム10人、フィリピン15人、計245人（2024年12月時点実績）
- ・農作業研修会
全スタッフは、入国後、茨城県鉾田市にあるグループ会社、株式会社AGRIにて約1週間の研修を実施。
農作業、トラクター、マナー、生活習慣（寮の過ごし方、洗濯機の使い方、ごみの捨て方など）などを学ぶ。

今年度の取組み内容

ウ 他産地・他産業との連携による労働力確保

<他産地と連携した労働力確保> 主な産地間連携場所を記載。全体としては約40か所

①北海道京極町	(ブロッコリー他)	15人	2023年10月まで
②茨城県神栖市	(ピーマン他)	50人	2023年10月～12月中旬まで
③茨城県ひたちなか市	(さつまいも・干し芋他)	50人	2023年10月～2024年月3月まで
④千葉県袖ヶ浦市	(さつまいも収穫)	10人	2023年11月～10日間
⑤愛知県豊川市	(菊の定植)	5人	2023年11月～出来高制(時給換算で1,500円程度)
⑥沖縄県	(菊の定植・収穫)	2人	2023年12月30日～3月末
⑦鹿児島県鹿屋市	(にんじん・ごぼうの収穫)	10人	2024年1月～3月末

・その他の地域
秋田県、岩手県、福島県、石川県、島根県、栃木県、群馬県、長野県、静岡県、兵庫県、広島県、岡山県、佐賀県、熊本県、大分県

エ 労働力等のマッチング及びデータベース化

・求職者の属性についてデータベース化し、求人情報の発信に活用している。
・求人農家についてもデータベース化し、特に短期需要の取り込みをした際の求職者の業務に、業務が無い期間が発生しないように独自のマッチングを行っている。

オ 農業の「働き方改革」への取組

4つの就業形態により、農作業の業務効率の向上、担い手の育成、期間を限定した人材確保(産地間連携)を実現している。

①通年での派遣または農家の直接雇用(通常の特定制能)：全体の20%

大手農業法人、施設園芸、関東以西の複数作物を通年で組み合わせをして栽培している農家。

②短期、超短期のニーズへの対応：全体の40%

1日のハウスの設置や10日のさつまいもの収穫などの短期需要に答えている。

③出来高性による業務効率の向上：全体の10%

菊の定植など完全出来高で請負契約(時給相当1,500円以上)

④特定技能人材に農場を完全に任せる担い手育成：全体の30%

事業計画や各種資材の仕入れは日本人が手伝うが、農場は日本人が時々指導をするのみで、原則外国人リーダーを中心にトラクター、ハウスの設置、運搬まで外国人スタッフのみで実施。

本事業取組みにおける成果項目

今年は農家一軒一軒に聞き取り調査をしたことで農家の本質的な人材需要を認識できた。

①大手農業法人や個人農家
積極的に地域の日本人や外国人を雇用しているので表面上は更なる人材需要は無いと答える傾向が強い。
言い換えれば人材の雇用に成功しているので大手になっている。

②高齢化した個人農家は、人材、特に外国人材を雇用すること自体に抵抗があり、結果、作付面積を縮小していることが多く、需要調査をしても「間にあっています」となることが多い。

③ ①と②のどちらのケースも「1日から期間限定でも人が雇える」「出来高制でやった分だけお金を払うから絶対に損しない」ということを説明すると、多くの農家が「それは知らなかった、それなら興味がある」という回答が多かった。

次年度以降の取組み内容

本年度の取組みから次年度は以下の取組みを実施する。

①地域密着での人材の展開
北海道 某町：夏季限定150人（当社ともう一社の2社）
JA様との連携で耕作・畜産共に充足、鹿児島・宮崎と産地間連携

茨城県ひたちなか市：通年約50人、当社が準備した50名収容の6つの寮から民間で町内の様々な需要（さつまいも定植・収穫、干し芋）を組み合わせ。

茨城県 某市：JAと個人の寮を共有した町内人材囲い込み。
白ネギ、トウモロコシなど、約5つの作物の組み合わせで通年囲い込み実現。

愛知県 某市：JA様によるスプレーマム（菊）部会約50件の農家と連携。出来高制による菊の定植の通年実施化。（日本農業新聞でも報道された）

宮崎県都城市：民間若手経営者により、人材を直接雇用し請負で展開。地域の苗屋、食材卸、政治家、各農業法人がこれらを協力。

②産地間連携で、特に冬の人材受け入れ先を強化
産地間連携で冬季（11～3月）の受け入れ先不足が深刻であり、以下の方法で改善する。

1）九州（鹿児島、宮崎、熊本中心）の冬の生産物へ連携、2）特定技能畜産へ連携・変更、3）特定技能ビザ（ホテル清掃）へ移動、4）帰国