

令和4年度 岩手県農業研究センター試験研究成果書

| | | | | |
|--|------|------|---------------------------|---------------|
| 区分 | 指導 | 題名 | 集落営農法人における人材確保・定着に向けたポイント | |
| [要約] 集落営農法人における人材確保・定着に向けては、必要な人材像を明確にし、そのニーズに対応する条件を整えると共に、候補となりうる人材に関する積極的な情報収集を行ったうえで、速やかにアプローチを行うことが重要である。 | | | | |
| キーワード | 集落営農 | 経営継承 | 人材確保 | 企画管理部 農業経営研究室 |

1 背景とねらい

人材確保・定着のための候補者探索・アプローチ、定着に向けた取組みのポイントを、若手人材の確保・定着を実現している県内の集落営農法人（以下「集落法人」という。）の取組実態を基に整理する。

2 成果の内容

- (1) 人材確保のためには、必要とする人材像を明確にし、受入体制や就業条件の整備をした上で、候補者の積極的な情報収集を行ったうえで、迅速にアプローチすることが重要になる(表1)。

| | |
|---|--|
| 必要な人材像の明確化 | |
| 専業or兼業、中核or作業員、雇用or組合員、フルタイムorパートタイム、年齢層、居住地 等 | |
| 受入体制、就業条件の整備 | |
| 【受入体制の整備】収益性向上(麦・大豆収量の安定化、経営多角化(園芸、加工)、独自販路開拓 等) | |
| 【就業条件の整備】年間の仕事の確保、労働条件・環境の整備(賃金、就業時間・休日、保険、手当、個々の条件に応じた勤務体系の配慮 等)、PR(広報・PRチラシ・HP、研修受け入れ、交流会の企画 等) | |
| 候補者の積極的な情報収集、迅速なアプローチ | |
| 【集落内・近隣集落の人の場合】組合員・従業員からの紹介、地域集会・井戸端会議等で離職・退職や求職者の情報を把握 | 【集落外(I・Uターン者)の人の場合】住民、企業説明会(市町村内、県外)等の移住情報や農業に興味がある人の情報を把握、ハローワーク等での求人 |
| 情報を得たら早めに役員が直接対象者に勧誘・説明して、意向や条件を把握しながら双方のマッチングを図る | |

- (2) 人材の確保・定着に向けては、所得・待遇面の充実、バックアップ体制や仲間作りの充実、生きがい・やりがいにおける満足度向上が重要なポイントとなる(表2)。

| |
|---|
| 所得、待遇面の充実 |
| 【法人専業の場合】法人のみで生活設計に見合う所得確保が可、年間を通じた仕事、社会保険等の充実 |
| 【自営農業(他産業)との兼業の場合】自営農業他+法人で生活設計に見合う所得確保が可、労働時間・休日、勤務形態等に応じた柔軟な働き方への対応が可 |
| バックアップ体制や仲間作りの充実 |
| 先輩からの丁寧な指示・指導、先輩との伴走期間の確保、作業マニュアルの作成、相談しやすい雰囲気作り(先輩、先代)、組織内部(先輩・同世代)の情報交換、同世代との交流(他組織等) |
| 生きがい・やりがいにおける満足度向上 |
| 【個々の価値観の共有】地域貢献、仕事に対する誇り、学びの場、自己実現の場、農村ライフの実現 等 |
| 【モチベーション向上】昇給、昇進、目標設定(組織内、個人)、経営実態の共有、将来の中核人材としての位置づけ、農業技術を自営農業に生かすことが出来る 等 |

3 成果活用上の留意事項

調査結果及び人材確保・定着に向けた取組の詳細については、報告書(別冊)を参照のこと。

4 成果の活用方法

- (1) 適用地帯又は対象者等 県内全域 農業普及員、J A営農指導員、農業関係機関・行政機関の担当者等
- (2) 期待する活用効果 県内の集落営農組織への人材確保・育成支援等の参考となる

5 当該事項に係る試験研究課題

(R3-1) 集落営農組織の実態・課題を踏まえた経営維持・発展方向の提示

6 研究担当者

藤澤真澄、前山薫

7 参考資料・文献

- (1) 令和4年度若手農研試験研究成果書「集落営農法人の人材確保・育成における実態と課題」
- (2) 令和4年度若手農研試験研究成果書「若手世代の集落営農法人への従事可能性と求める考え方」

8 試験成績の概要（具体的なデータ）

表1 集落法人における従事者確保に向けた取組内容

| 集落法人 | (農)A | (株)B | (株)C | (農)D | (株)E | (農)F | (農)G |
|--------------------------|--|--|---|--|--|---|--|
| 経営面積 | 97ha | 116ha | 89ha | 94ha | 94ha | 40ha | 120ha |
| 主な経営品目 | 米、大豆、園芸、農産加工 | 米、麦、大豆、飼料作物 | 米、大豆、園芸 | 米、大豆、園芸 | 米、麦、大豆、園芸 | 麦、大豆 | 水稲、大豆、水稲育苗 |
| 収益向上の取組 | 経営多角化 | 収量安定 | 園芸導入 | 収量安定、園芸導入 独自販路 | 収量安定、園芸導入 | 収量向上、独自販路 | 収量安定 |
| 正社員の人数 | 14名(うち若手13名) | 5名(うち若手4名) | 1名 | 6人(うち若手5人) | —(若手2名) | —(若手3名) | —(若手2名) |
| 求める人材 (表2該当者 求人の際) | ・正社員(若手・定年退職者、出来れば集落内の人) | ・正社員(若手、出来れば集落内) | ・正社員(若手、集落外の人、経営者層。集落内にはないと判断) | ・正社員(若手) | ・アルバイト(若手、OP)⇒よければ正社員 ・自営との複合が可能 な人 | ・アルバイト(理事候補、OP)⇒いずれ理事 人)⇒よければ正社員 ・自営との複合が可能 な人 | ・アルバイト(若手、OP、将来集積出来る人)⇒よければ正社員 ・自営との複合が可能 な人 |
| 冬場の仕事の確保 | 大豆調製、機械整備、花木出荷 | 機械整備、除雪(今後予定)他 | 機械整備、除雪 | 大豆調製、機械整備、育苗(園芸) | 大豆調製、機械整備、除雪(法人業務外) | — | — |
| 資金 | 資金規定有 | 資金規定有(JA職員の給与表を参考) | 時給制(単価は社長判断) | 資金規定有(市町村職員等の給与表を参考) | 一律の作業資金 | (従事分量配当) | 一律の作業資金 |
| 勤務時間・休日 | 8:00~17:00 基本は土日休(祭日に より相談あり) | 8:00~17:00 4~11月:日休 12~3月:履通 | 天候や従事者の状況で調整 | 8:00~17:00(冬期は 16:00まで) 休日は 独自のカレンダー | 7.5時間/日 | — | — |
| 待遇・福利厚生等 | ・社会保険完備 ・各種手当 ・退職金制度 ・昇給、昇進 ・各種免許取得助成 | ・社会保険完備 ・各種手当、規定 ・昇給、昇進 ・作業マニュアル ・各種免許取得助成 | ・社会保険完備 ・各種免許の助成 ・住居の手配(表2該当者) | ・社会保険完備 ・各種手当 ・昇給、昇進 ・各種免許取得助成 | ・各種免許取得助成 (正社員となれば社会 保険完備等を予定して いる) | — | — |
| PR | ・広報・チラシ、HP ・集落座談会(若手世代への説明) ・研修、体験の受け入れ | ・HP ・若手が元気に働いている姿を見せる(自ら働きたいという会社作り) | ・HP | ・HP ・学校等との交流(今後の意向) | ・交流会(そば打ち体験、若手との交流会の企画) ・OP作業体験会 ・OP各種免許・資格補助金制度 ・HP、PR動画 | 特になし | 特になし |
| 情報収集・アプローチ | ・井戸端会議等での情報収集、従業員からの紹介 ・企業説明会や地域住民からの移住者情報(U・Iターン者) ・情報があればすぐに接触。集落内の場合は自宅訪問して意向把握 | ・これまでの従事者は、本人からの申し出があった人 ※現在は求人なし | ・後継候補者へは、ターゲットを絞り直接声掛けし、必要性を説明 ・知り合いの息子等の情報あれば社長が直接声掛けして意向把握 | ・法人に関連する人(従事者、業者)からの紹介や直接の申し出 | ・地域の集まりや井戸端会議等集落内の子弟で、退職や離職などの情報収集 ・情報があればすぐに、役員等が声掛けして意向把握 | ・これまでは、親が子に直接働きかけ ・今後は、集落内で農業機械を導入するなど規模拡大している人に直接働きかけして意向把握 | ・地域の集会等で、情報収集や直接声掛けして意向把握 |

表2 集落法人における若手従事者の就業実態

| 従事タイプ | 法人専業タイプ | | | | 自営農業等との兼業タイプ | | |
|-----------------------|---|---|--|----------------------------|--|---|--|
| | A氏:30代(男) | B氏:20代(男) | C氏:40代(男) | D氏:20代(男) | B氏:40代(男) | F氏:50代(男) | G氏:30代(男) |
| 氏名・年代 | A氏:30代(男) | B氏:20代(男) | C氏:40代(男) | D氏:20代(男) | B氏:40代(男) | F氏:50代(男) | G氏:30代(男) |
| 就業期間 | 7年 | 4年 | 5年 | 6年 | 9年 | 9年 | 6年 |
| 出身 | 集落内 | 集落内 | 集落外(県外) | 集落外 | 集落内 | 集落内 | 集落外(近隣集落) |
| 立場(雇用形態等) | 雇用(正社員) | 雇用(正社員) | 雇用(正社員) 役員 | 雇用(正社員) 1年間はアルバイト | 雇用(アルバイト) 会社勤めとの兼業(3年)→農業専業 | 理事 アルバイト(3年)→理事(代表) | 雇用(アルバイト) |
| 法人との関連 農業等の関心(就業前) | 親が組合員 | 親が代表 | なし | なし | 親が組合員 | 親が元理事 | なし |
| 前職(満足度) | 農林関係(×) | 農業関係(△) | IT関係(△)→協力隊 | 学生 | 不明(×) | 工業関係(△) | IT関係(×) |
| 就業のきっかけ | 法人従事者(同級生)からの紹介、情報提供 | 前職で農業への興味が湧き、自ら働きたいと申し出る | 協力隊時代に、社長から直接声を掛けられる | 法人に勤務していた兄を經由して代表から声を掛けられた | 事務局から母(組合員)を通じて声を掛けられる | 親からの誘い | 地域活動(消防団)を通じて、役員から声掛けられる |
| 就業までの経緯 | ・前職より給与が良い ・実家の見守りや地域貢献が出来る(別居のため) | ・地域の農業に関わりたい ・集落内に農業の基盤がある | ・農業開始のため自営よりリスクが低い法人を選択 ・社長と意気投合(担い手として地域貢献) ・会社員とは別の人生が歩める | ・アルバイトとしての働き口 | ・農業を勉強出来る ・経営内容が良好 ・自営との兼業で収入面の目途が立つと判断(前職を退職し農業専業とする。正社員にはならず) | ・アルバイトから農業に関わった ・理事になるための引継ぎ期間を作ってもらえた ・自営との兼業が可能(農作業、収入) | ・農業を勉強出来る ・地域の人(先輩・同世代)と繋がりが出来る ・自営との兼業が可能(農作業、収入) |
| 給与・待遇面 | 日給月給制/約370万 | 完全月給制/約320万 | 時給制/約300万 | 完全月給制/約300万 | 時給制/約150万 | 役員手当+従事分量配当/約300万 | 時給制/不明 |
| 主な収入源 | 法人 | 法人 | 法人 | 法人 | 自営水稲+法人他 | 自営水稲+法人 | 自営水稲+法人他 |
| 従事期間 | 通年 | 通年 | 通年 | 通年 | 通年 | 通年 | 農繁期 |
| 時間/休日 | | | 表1の通り | | | | |
| 社会保険 | | | ○ | ○ | —(国保) | —(国保) | —(国保) |
| バックアップ体制 | ・先輩の丁寧な指示・指導 ・徐々に自分でやれることを増やす ・分からないことを積極的に聞く | ・先輩の丁寧な指示・指導 (ベテランとのセット作業) ・作業マニュアル ・セミナー、技術研修会等への参加 ・他組織の同世代との交流 | ・社長の指示・指導 ・OJT(主に見て覚える) ・他法人への視察、研修会参加等 | ・リーダーの指示・指導 | ・OJT(先輩の作業の見学) ・他法人への視察(役員らと共に) ・自らの知識習得 ・同世代の仲間との情報交換(他組織等) | ・先輩の丁寧な指導(アルバイト期間) ・県内外の視察 ・法人内の相談 ・先代からの助言(いつでも聞ける状況) | ・先輩の丁寧な指示・指導 ・先輩、仲間との情報交換 |
| 生きがい、やりがい | ・やりがいがある(昇給、役職、目標があること) ・地域の人のつながり(頼りにされる) | ・やりがいがある(食に関わる重要な仕事が出来ている) ・地域の人のつながり ・職場内の良好な人間関係(相談がしやすい雰囲気) | ・借金せず農業が出来る ・精神的な安定・満足感が得られる ・役員としての責任 ・田舎暮らしの実現(仕事、居住地の確保) | ・会社の正社員になれる | ・農作業全般の習得(自営に生かすことが出来る) ・個人経営で出来ない経験が出来る(大型機械操作等) ・時間が比較的自由(他組織の業務にも従事出来る) | ・やりがいがある(代表の責任) ・関連する人との良好な関係性(先代、同僚等)いつでも相談できる雰囲気 ・自営との兼業による所得確保 | ・農作業全般の習得(幅広く農業を学べる) ・組織を通じて相談の場が出来る(先輩、同僚) ・自営との兼業による所得確保 |
| 将来中核を担う意向 | あり(役員と意向確認済) | あり(役員と意向確認済) | — | 不明 | あり | — | あり(役員と意向確認済) |