



集落営農法人における人材確保・定着に向けたポイント

【1 成果の要約】

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と迅速なアプローチが重要になります。

また、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の3点が重要なポイントとなります。

【2 成果の概要】

収量向上や経営多角化等を実践し収益性の向上を図ると共に、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の取組実態及び若手の従事状況の調査から、「人材確保のための手順」と「人材の確保・定着に向けての着眼点」について、以下の通り整理しています。

《人材確保のための手順》

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

《人材の確保・定着に向けての着眼点》

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 留意事項】

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)を参照してください。

【4 活用場面】

農業普及員等が集落営農組織への人材確保・育成支援等を指導する際の参考となります。