

# 農業法人における雇用就農者の定着に向けた取組支援

## ■ 東讃管内新規就農者 ■

（東讃農業改良普及センター 長野邦江、○藤原尉嗣）

### ●対象の概要

東讃地域における新規就農者の動向は、年間60名前後で推移し、非農家出身者や県外からの新規参入者なども一定数を占めている。大別すると、自らが独立・自営し新規参入するケースは横ばい傾向であるのに対し、雇用就農者として法人就農するケースが増加傾向にあり、全体の過半数を占めている状況である。

表一 1 東讃管内の就農状況 (名)

年度	形態	就農者数	計
平成25年	新規学卒	0	40
	帰農就農	9	
	新規参入	11	
	法人就農	20	
平成26年	新規学卒	0	54
	帰農就農	17	
	新規参入	12	
	法人就農	25	
平成27年	新規学卒	0	52
	帰農就農	14	
	新規参入	9	
	法人就農	29	
平成28年	新規学卒	1	67
	帰農就農	9	
	新規参入	14	
	法人就農	43	

### ●課題を取り上げた理由

平成29年度の就農相談件数（就農後を含む）は、延べ486件であり、相談者の大半は将来、自ら独立・自営を目指している。

一方、農業法人へ就農しようとする雇用就農希望者が直接相談に来るケースは少なく、在学校などからの紹介やハローワーク、農業法人のホームページなどを参考に直接申し込むケースがほとんどである。しかし、就農間もない段階で離農する者もみられることから、規模拡大に向け必要な人材の確保に苦慮している法人

代表者もいる。

このようなことから、農業法人における雇用就農者の現状把握と定着に向けた支援活動に取り組むこととした。

### ●普及活動の経過

#### 1 法人代表者及び従業員への聞き取り調査

平成27年に実施した農業法人の雇用主を対象にした「農業法人の雇用に関するアンケート調査」からモデル事例を抽出し、法人における雇用就農者の採用状況や人材育成に係る経営者の考え方などを聞き取るとともに、雇用就農者の定着に向けた人材育成手法について検討を行った。

#### 2 各種交流会などの開催・参加誘導

雇用就農者相互の交流と基本的技術の習得を目的として、関係機関との連携により交流会などを開催し、雇用主や雇用就農者等の参加を促すとともに、参加者同士の交流を促進した。

月日等	内容
6月2日	農業後継者クラブ員との交流会
7月14日（大川地区） 7月28日（高松地区）	農業士などとの情報交換会
12月5日	石田高校生への農業プレゼン及び意見交換会
8月1日 11月16日 2月15日	就農の定着及び経営発展に必要な基礎知識習得を目的としたセミナー



交流会における新規就農者の自己PR

### 3 農業次世代人材投資資金（準備型）交付者及び雇用主への状況確認調査の実施

農業次世代人材投資資金（準備型）の交付後、法人へ就農した者（研修生含む）や雇用主に対し、技術の習得状況や就業（研修）状況について確認指導を行った。

### 4 農業研修生受け入れ農家リストの作成

就農希望者の要望に応えるため、雇用や研修の受け入れが可能である農家リストを作成し、相談活動の際の情報提供に役立てた。

## ●普及活動の成果

### 1 雇用主及び雇用就農者への聞き取り調査の概要を取りまとめ、現状を把握することができた。

項目	調査結果概要
正社員の採用方針	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ハローワークやアグリナビを通じ募集。</li> <li>・ミスマッチをなくすためインターンシップにより仕事を体験させ、仕事への取り組み方ややる気などを確認する。</li> <li>・農業経験の有無は問わない。</li> <li>・将来、会社の幹部候補はもちろん、独立したい人も応援する。</li> <li>・農業への憧れだけでは続かない。</li> </ul>
正社員の育成方針	<ul style="list-style-type: none"> <li>・行政機関や各種団体が実施している研修会に積極的に参加させる。</li> <li>・最初は基本的な栽培管理からスタートし、社長が中心になって指導する。</li> <li>・その人の特技や性格にあった役割分担を考える。</li> <li>・夢があってやりたいことを明確に持っている人を育て応援したい。</li> </ul>
経営者として考えること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・会社は経営者のものではなく、そこで働く全ての人のもの。雇われているという意識から自分の会社だという意識を持ってもらえるように努力している。</li> <li>・正社員を雇用するという事は経営者として覚悟や責任感が必要である。</li> <li>・若い人はあまり自分から話をすることがなく、気持ちを十分に理解できないこともある。</li> <li>・所得を上げて経営者と従業員が相互に納得できる給料を出せるようにしたい。</li> </ul>
従業員として考えること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・多角的に変化し続ける経営スタイルに刺激を受ける。</li> <li>・一般企業と比べて働く人の数は少ないが、その分深い関係が構築できているのではないかと。</li> <li>・悩み事については社長が親身に相談に乗ってくれアドバイスも頂ける。やりたいことについても反対することなく積極的に応援してくれる。</li> <li>・仕事やお金の決済もまかされるのでやりがいがある。</li> </ul>

その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・朝礼、定期的なミーティングを行い事業の進捗状況を確認している。</li> <li>・年に1～数回程度の面談を行って仕事全般に対する満足度やスタッフとの人間関係、悩みなどの相談を受ける。</li> <li>・年数回の食事会を行いコミュニケーションの円滑化を図っている。</li> </ul>
-----	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### 2 交流による人的ネットワークづくり

各地域において開催される各種交流会などへ雇用主や雇用就農者などを誘導することで、人的なネットワークづくりが図られた。また、若手農業者などとの交流は農業へのモチベーションを高める機会となった。

### 3 雇用就農者の定着化

農業次世代人材投資資金（準備型）交付者の就農状況の確認指導を行った結果、概ね良好な状態で勤務を継続している者が大半であるものの、一部雇用主から指導を受けている者もみられる状況であった。

## ●今後の普及活動の課題

### 1 雇用就農者の定着に向けた人材育成手法の検討

農業への憧れだけでは雇用継続は難しいことから、数週間程度のインターンシップにより実際の仕事を体験することがミスマッチを防ぐことにつながる。雇用後は、常にミーティングや面談などにより話す機会を積極的に設けるとともに、従業員同士の親睦活動によるコミュニケーションの向上が求められる。そのため、雇用主や雇用就農者それぞれに交流の機会を提供するとともに、関係機関と連携しつつ、雇用主を対象として、セミナーの開催や個別相談活動などを計画することが必要である。

### 2 農外企業の参入等による新規就農者の受け皿となる法人育成

農業経験の浅い新規就農者は、技術面が未熟なため、天候不順に十分な対応ができず、品質低下や収量不足に陥ることが多い。それを補うためには、法人就農により実践的な栽培技術や出荷調整方法を身につけ、その後、のれん分け就農により独立することが経営の安定化につながる。このため、新規就農者の受け皿となる農外企業の農業参入や農業法人の育成強化が望まれる。