



親元就農

水稻

福井県坂井市

株式会社レイトベースフクイ 代表取締役

高橋 久明 さん (福井県出身)

今回は、就農5年目、水稻を中心に法人経営されている高橋さんにお話を伺いました。

幼少期の農業との関わり

- 幼少期からの農業との関わりをお聞きできますでしょうか。

もともと実家では、祖父の代から酪農をしていました。米作りも行っていましたが、メインは酪農でした。

- 幼いころから農業が身近にあったんですね。小さいころからお手伝いなどもされていたのでしょうか。

高校卒業までは部活動に打ち込んでいたので、本格的に手伝いを始めたのは大学に進学してからです。元々畜産や農業は好きでしたし、機械好きなのもあり農業機械を扱うことに興味もありました。

小さいころから牛がいるのが当たり前の環境だったので、小さいころは手伝いというよりも遊び場のような感覚で過ごしていました。匂いなども感じますが、嫌だと思ったことはなかったですね。サラリーマンの家庭ではなかったので、両親は土日や年末年始も関係なく働いていました。それが少し慣れないところもありましたが、家に牛がいて、米を作っているというのが当たり前の感覚でした。

社会人経験について

大学卒業後のこと

- 先ほど大学に進学されたとのことでしたが、大学卒業後に家業を継がれたのでしょうか。

いえ、大学卒業後は民間の会社に就職して、梱包関係の仕事をしていました。大学卒業後に新卒で入社して6年間勤めたのですが、最初の4年間は実際に梱包作業などを担当し、その後は管理系の業務を担当しました。

その後に、地域の土地改良区へ就職しました。民間で勤務したので、次は行政の経験もしてみたいと思ったからです。それに加えて、土地改良区であれば自分にもなじみのある農業に関係していると思ったので、地域の土地改良区での勤務を選びました。土地改良区では主に農業用施設の維持管理を行いました。災害復旧作業なども担当しており、自分たちで実際に作業をすることもありました。

今から振り返ると、その時に経験した管理系の業務や土地改良区での仕事が、今の仕事にも活かしていると思っています。

- とても幅広いご経験を積まれたんですね。特に思い出に残っている業務内容などはありますか？

民間企業で勉強になったことは、組織の作り方や部下との関わり方です。当時、新しく事務所を立ち上げることになり、一から立ち上げに関わることができました。組織づくりや仕組みづくりについて学ぶことができ、その経験がまさに今活かしていると思っています。

土地改良区では、今に繋がる人脈作りができたことが大きいと思っています。地域の農業者とやり取りすることが多かったので、行政の人も含めて顔見知りになることができました。また、いろいろな災害の復旧も行っていたので、今でも何か災害等が起きても、ある程度であれば自分で対応できることも経験として役に立っていますね。



家業の継承について

- その後、家業を継がれたのでしょうか。

そうです。土地改良区を辞めるきっかけとなったのが、平成 30 年に父親が急逝したことでした。当時は土地改良区に勤務中だったのですが、牛の世話は、父親が亡くなったその日の夜から行わなければならないという待ったなしの状況でした。そのため土地改良区を急遽退職し、家業を継ぐことになりました。

- 大変な状況だったんですね。その状況だと、事前に父親からの引継ぎなども無かったですよね。

まったく無かったですね。作業自体は以前から手伝っていたので行うことができました。ただ、色々な物事の中身が分からない状況でした。例えば、牛の餌を注文するにしても、どこに頼めばいいか分からないといった状況でした。そのような状況の中から始めることになったのですが、近隣の同業者や地域の人、農協の人などにたくさん助けてもらい、なんとか1年間やりきることができました。

- 「1年間やりきった」というキーワードが印象的です。1年間やることで作業の流れが見えてきた、という意味合いでしょうか。

実は、当初1~2年ほどかけて営農を辞めていく予定でした。1年ですぐに辞められるものでもないのに、2年ほどかけて辞めていく予定だったのですが、途中で面白さに気づいて続けることにしました。自分が努力した分だけ結果にも出てきますし、売り上げも上がってくところが面白いなと感じるようになりました。



- 引き継がれてからは、どこかに研修などに行かれたりしたのでしょうか。

研修などには行っていません。毎日牛の世話などの作業があるので、離れることができる時間がありませんでした。日々作業を行う中で、いろいろなことを覚えていくといった状況でした。

当初父親から引き継いだときは、牛の状態もあまり良なくてそこも大変なところでした。状況が良くないというのは乳量が出ない体だったということなのですが、普及員の方と2年ほどかけて一から体作りを見直して、乳量と繁殖の改善を行いました。結局人間と同じで子牛を生まないと乳量も増えないので、妊娠しやすい体に作り替えることなどに取り組みました。子牛がしっかりとできる体に作り替えることが一番苦労しました。

水稲経営の拡大について

- 2年ほどで酪農の経営が軌道に乗ってきたとのことですが、現在酪農についてはお休みされているのでしょうか。

水稲の面積が多くなってきたので、酪農については一旦休止しています。水稲の面積については、元々4haほどでしたが、父親から引き継いだころから個人で離農される方の農地を引き受け、10haほどまで増えました。また、平成30年ごろから地域の集落営農組織が後継者の問題や機械の更新などについて話し合いを始めており、そこに参加するようになりました。1年間かけていろいろな話をして、集落内の全部の農地を引き受けたくないかと提案されました。引き受けるか迷う部分もありましたが、令和元年ごろより引き受けることにしました。集落全体では水稲の面積が40haほどあり、それを引き受けたため合計で50haとなりました。

- 水稲の面積が急に5倍に増えましたが、人手はどのように確保されたのでしょうか。

まず、引き受けた初年度に水稲部門を法人化しました。その時点で、正規雇用として自分が信頼できる方を1名雇用しました。自分も含めた2名体制を中心として、地域でつながりのある方をアルバイトとして数名採用しました。集落営農から経営移譲するという前例が無かったため、相談した県や市も手探りで進めていくような形でしたが、サポートを受けながらスムーズに引継ができたと考えています。

- 現在の経営面積などは、どのような状況でしょうか。

来年(令和6年)は今年(令和5年)よりも増えて90ha弱となる予定です。そのため、従業員も増やす予定としています。現在は正社員が3名いるのですが、2月からもう1名増やして4名にする予定です。

- 順調に成長されていて、素晴らしいですね。従業員の募集はハローワーク経由で行っているのでしょうか？

実は求人一度も出したことが無く、そこが当社の強みだと思っています。こちらから求人を行ったというよりも、従業員側から「やりたい」という連絡が来て採用に至っているという流れで、いわゆる口コミで広がっている状況です。正社員以外にアルバイトも20名弱いるので、春などの繁忙期でも手が足りている状況で助かっています。アルバイトは主に地域の方が多く、一部知り合いの紹介などによっても採用を行っています。

- 最近はどこに行っても「人手不足」というキーワードを聞くので、とても素晴らしい状況ですね。御社の魅力は何だと思われますか？

従業員の中には、入社後に理想と現実のギャップを感じている人もいたと思いますが、会社を設立してから今まで、離職は0人となっています。魅力が分かりませんが、意識しているのはなるべく「一般企業化」していきたいと考えています。あくまで従業員はサラリーマンで、勤めている業種が農業であるだけ、という思いでいます。そのために週休2日制にも取り組んでいます。農閑期であることもありますが、12~2月について土日祝は全て休みの予定で組んでいます、繁忙期でも、土日休みを5日確保できるようにしています。雇用契約書にも、農繁期と農閑期で分けて時間などを示していて、忙しいときは時給を高くしたり、休みをずらしたりすることも書面で明記しています。

働いた内容に見合った給料が払えるようにしたり、就業規則を整備したり等は、立ち上げ当初から整備を行いました。なるべく「農業だから」と言われないように取り組んできました。基本的にはサラリーマンであるという認識ですが、その安心感が従業員へ伝わるといいなと思っています。

- 素晴らしいお考えですね。現在の従業員の方に、「こうなって欲しい」などの期待はありますか？

個人的に農業では「小間使い」となってしまうことが多いと感じていて、「言われたことをやる(やらされている)」ことが多いのが嫌だと思っていました。今、正社員として働いている3人には、最終的に会社の上の立場を任せたいと思っていますので、彼ら自身にも自分で考えて行動できるようになってほしいと思っています。



就農希望者へのメッセージ

- 最後に、就農希望者へのメッセージやアドバイスをお願いできますでしょうか。

農業に対して甘く考えているのであれば、就農するのは辞めたほうが良いと思います。また、これから就農される方には農業に対する熱い思いがあると思いますが、その思いを基にして何ができるかということを考えてほしいと思っています。私自身も今後の展望として、地域のほ場を引き受けてほしいと言われたときに、二つ返事で「分かりました」と言えるような体制を整えていきたいと思っています。そうすることで、地域の農地を守っていけると考えています。

また、そのためには従業員の定着も必要なことだと考えています。そのために自分自身も考え方を切り替えていく必要があると思っています。例えば私自身も労働条件を整備するにあたって、「天気がいいのに休みにしなければならない」や「作業があるのに17時に帰る」などに慣れない部分がありました。当初から「人手を確保するために環境を整備する」というよりは、「給与体系や休日体制を他の民間企業と変わらない形で確立したい」という思いでやってきて、その都度、自分自身の考え方を切り替えてきました。今後も、若い人の考え方を取り入れながら、「やるときはやり、休む時は休む」というメリハリを付けながらやっていきたいと思っています。

私自身も法人化などにあたり、実際に大きな借入れもしています。みなさんも就農にあたって覚悟は必要だと思いますが、みなさんの熱い思いを農業で実現してもらいたいと思います。

