

INTERVIEW

外国人材を受け入れているJAへのインタビュー



令和5年2月

No.8

JA鹿児島いずみ ※農作業請負方式による受入れ

経営概要

所在地：鹿児島県出水市

従業員：役員22名、職員360名（常傭及び嘱託職員含む）※令和4年2月現在

外国人材（技能実習生3名、特定技能7名）

※令和4年11月現在

JA鹿児島いずみは、鹿児島県の北西部に位置し、出水市・阿久根市・長島町の2市1町を区域とする。管内では、温暖な気候を生かし、一年を通じて様々な野菜・果樹などが栽培されている。

特に「かごしまブランド産品」として県が指定した紅甘夏・ばれいしょ・そらまめ・実えんどうは、一定の基準を満たした「かごしまブランド団体」として認定され、全国へ供給されている。

近年は生産現場での労働力不足が大きな課題となっていることから、専門部署として「営農支援部」をJA内に新設し、農家の労働力不足の解消と農家の経営維持に向け取組みを進めている。



上組合長と技能実習生

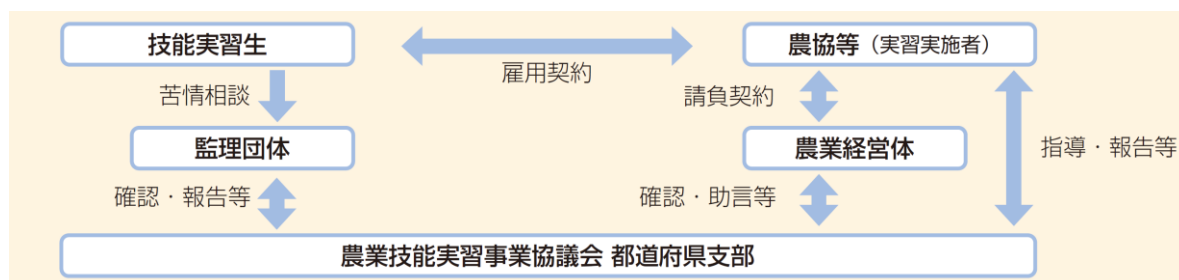
外国人材の受け入れについて

➤ 受け入れのきっかけと「農作業請負方式」による受入れについて教えてください。

当JAにおいては、生産現場における労働力不足に対応するため、平成23年から人手不足の農家と求職者をマッチングさせる事業を実施してきましたが、農家の高齢化に伴う求人要望の急増から、求職者の確保が困難な状況となり、それを打開するために外国人材の受入れに取り組むこととしました。

受入れにあたり、小規模農家では、コストの面や年間雇用が困難なことなどから、JAが技能実習生と雇用契約を締結し、農家との請負契約に基づき、農作業に従事する「農作業請負方式」とし、令和元年8月からベトナム人女性5名の受入れを開始しました。

●農作業請負方式による受入れ



「農作業請負方式」に決めたものの、年間を通して仕事（実習）があるのか、必須業務1/2以上の実習時間を確保できるのか、農家に「請負方式」による外国人材を受入れてもらえるのか等の課題がありました。しかし、品目ごとに農家やJA施設での農作業の洗出しによる実習時間の確保や農家へ丁寧に説明した結果、令和元年の受入時は契約農家数が40戸（85ha）であったものが、令和4年11月には、166戸（243ha）と大幅に拡大しました。

➤ 外国人材の業務内容や受入れの効果はどうか。

ばれいしょや果樹等の収穫作業や選果作業など農家から請け負った作業とJA施設での作業を組み合わせながら仕事に従事してもらっています。

なお、農家の作業請負に際しては、JAの実習指導員が常駐して作業内容等を指示しています。

受入農家からは、手先が器用で仕事が早い、高所作業（果樹収穫等）が助かる、仕事場が明るくなる、必要な時期に労働力の提供があれば規模を拡大したいなど評価を得ています。

なお、今後は、特定技能の短期人材（12～6月）を14名に拡大し、ばれいしょ等の収穫作業時の労働力を確保していくこととしています。



紅甘夏の収穫作業

生活環境やコミュニケーションについて

➤ 外国人材の生活環境などを教えてください。

外国人材の住まいは、JAの職員寮や借家などを確保しています。家賃は1人当たり11,000円/月（水道光熱費500円、wi-fi500円含む）です。

外国人材が生活しやすいように、自転車の貸与や近隣店舗へ買物の送迎を行ったり、家庭菜園を提供したりしています。

さらに、野菜や米、作業着などは農家や職員が提供するなど全員で可能な限りの支援を行っています。

また、職場や地域との交流のため、学校の運動会など地域で開催されるイベント等への参加や職員研修旅行等へも招待しています。

外国人材からは、もっと働き収入を増やしたい等収入や仕事内容に対して意見はあるものの、日常生活に大きな問題もなく、近隣住民からの苦情も皆無です。



ベトナムテトフェスタ（旧正月イベント）へ参加

今後の事業展開

➤ 今後の展開や取組について教えてください。

これまで農作業請負方式による外国人材の受入れを進めてきましたが、農家からの感謝の声や契約先も4倍になるなど一安心しているところです。

これからも、この農作業請負方式による労働力支援の体制を維持することができれば、高齢農家のリタイアの期限を少しでも延ばすことができ、その間に農業後継者や新規就農者の育成を進めすることで、生産基盤の維持・拡大につなげることができると考えています。



ばれいしょの収穫作業

今後の外国人材に係る検討課題は、農閑期を含めた周年作業体系の構築、人材流出への対応のための賃金の水準、住居など雇用条件の更なる改善、事業の採算性を確保するための請負料金の引上げや短期人材の導入です。また、人材の確保にも限界があることから、機械導入による農作業の省力化などがあります。

これらの課題を検討しながら、労働力不足の解消と農家の経営維持に向け取組みを進めていきたいと思います。

INTERVIEW

外国人材を受け入れている農家へのインタビュー



令和6年3月

No.10

有限会社 サンフィールズ

経営概要

所在地：鹿児島県鹿屋市

従業員：役員2名、社員10名(うち技能実習生6名) ※令和6年1月現在

栽培品目：キャベツ(40ha)、ダイコン(20ha)、キュウリ(0.5ha)、ブロッコリー(1.5ha)等の契約栽培等(加工・業務用、青果用等)。作付面積合計約65ha



平成15年に就農、20年に同社を設立。平成23年に北海道の農場を購入し、平成28年に分社化するなど事業を拡大。令和元年、JICA(国際協力機構)の中小企業海外展開支援事業に採択されるなど、カンボジア農業の発展を支援。令和3年には、GLOBAL G・A・P認証を取得(キャベツ・大根)するなど、農業においても自然との共生、環境との調和に向けた取り組みを進めている。太陽と大地の喜びを伝えたい、自然が育む農業を通しての人々の喜びを創造したいという企業理念のもと事業を推進していく。

外国人材の受け入れについて

➤ 受け入れのきっかけを教えてください。

平成28年、業務用の契約栽培の増加など事業の繁忙に伴う労働力の確保のため、カンボジア人技能実習生3名の受入を開始しました。現在は、カンボジア人5名、ベトナム人1名の技能実習生を受入ています。

これまでカンボジアからの技能実習生を20名受け入れてきましたが、母国に帰って農業に従事している者は3名のみでした。このため、技能実習生の帰国後の受け皿を確保するために、JICAの中小企業海外展開支援事業に応募、採択され、現地の実態調査や減農薬・減化学肥料農法、グローバルギャップに関する講演などを行ってきました。

また、令和5年10月には、カンボジアの農地を3ha調達し、トマト、キュウリなどの栽培を開始するとともに収穫した野菜の試験販売も行いました。このような取り組みにより、カンボジアの農業の人材育成と雇用の確保につながればと思っています。

➤ 外国人材の仕事内容や受け入れの効果はどうか。

主に野菜の播種、収穫、出荷調製作業に従事してもらっています。

外国人は仕事をするときも明るく、非常にやる気があり、モチベーションも高いです。外国人を受け入れたことによって、労働生産性が上がるとともに、作業が効率的になり、生産面積を大幅に増やすことができました。規模拡大ができたのは、実習生のおかげと思っています。



キャベツの収穫作業

受け入れ農家としての取組(生活環境・コミュニケーション)

➤ 外国人材の生活環境などを教えてください。

近所の中古住宅を購入し改装した会社の寮に住んでいます。寮には、トイレ2箇所、台所2箇所、冷蔵庫4台、シャワー室2箇所を備えています。居住費は1万円/月、水道光熱費は1万円/月です。米は食べ放題としています。台所では、カンボジア語、ベトナム語、日本語と3か国語がありますが、日本語が共通語となるので、日本語の上達が早くなります。労働時間は、8時から17時です。休日（日曜日）には、近所にあるスーパーに当社から支給している自転車で買い物に行ったりして過ごしているようです。



ブロッコリー(収穫機一斉収穫)

➤受け入れるにあたって心掛けていることはありますか。

従業員の親睦を深めるため、定期的に社員旅行や食事会（年6回程度）を行っています。外国人は、楽しい、また行きたいなどとよく話しており、この行事を心待ちにしているようです。

また、外国人が働きやすいよう環境づくりに努めています。県の事業を活用し、寮にエアコン、冷蔵庫、洗濯機を整備するとともに、夏場の酷暑での屋外作業は熱中症等のリスクがあったことから、作業負荷軽減のため、空調服セットや遮光帽子を全従業員に支給しました。

この結果、もともと明るく元気な外国人のさらなるモチベーションの向上につながるとともに、熱中症などの事故防止にもつながりました。

外国人からは、「水分の過剰摂取や、体の疲れも少なくなり、快適に働くことができるようになった」と好評でした。

作業の指示はトラブルなく行うことができています。毎日コミュニケーションツールのメッセンジャーで仕事内容の共有を日本語で行います。これに対して外国人は日本語で返答させるなどコミュニケーションを図りながら信頼関係を築いています。



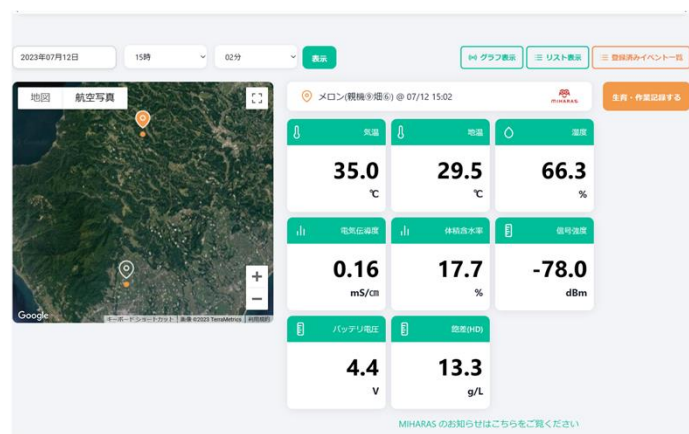
社員旅行 佐多岬

今後の事業展開

➤ 今後の展開や取組について教えてください。

現在、ハウスの気温、湿度等をデータ管理する機器や作業者に遠隔で指導することができスマート農業の機器を導入しており、省力化・高品質生産等につながっています。

今後もスマート農業を導入し、高付加価値の作物を生産していくことができれば、10数名の従業員で、1人当たり2,000万円は稼ぐことが可能になると考えています。そのようになれば農業はどの産業にも負けない力強い産業になれると思います。



データ管理（土壌水分/EC/地温/気温/湿度）

「日本農業法人協会における人権方針」の策定について ～「ビジネスと人権」とは？～

公益社団法人日本農業法人協会

1. 人権方針策定の背景

近年、先進諸国を中心に人権尊重に関する取り組みが強化されています。その中で、2011年に国連人権理事会で「ビジネスと人権尊重のあり方に関する指導原則」が合意され国際的な指針となつてからは、各国においても、行動計画の策定や、関係法令の施行等がなされています。日本においても、2020年10月に「ビジネスと人権に関する行動計画」が策定され、2022年9月には、「責任あるサプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン」が策定されたところです。

今後、事業活動を行う上で、これら人権尊重への取り組みはますます加速していくことは間違いないことでしょう。

農業界においても、これらの動きに乗り遅れないために早急な対応が求められています。そこで、ガイドライン等に基づき、当協会並びに当協会会員として人権尊重のために取り組む基本方針を定め、それを実践していく必要があります。

2. 「ビジネスと人権」とは？

最近話題の持続可能な開発目標（SDGs）の17目標においても、人権尊重の考え方が基軸に据えられており、複数の項目において、直接的・間接的な目標として定められています。SDGsや経済成長において、重要な役割を担うのが企業です。そのため、各企業が率先して人権尊重という責任を果たすとともに、サプライチェーン等の関係者を含めた取り組みとして行動することがSDGs達成への近道ともなります。

仮に、企業において人権侵害が起こった場合どうなるのか？最近のマスコミ報道でも取り上げられている通り、多くの企業が不買運動や取引停止といった厳しい状況に陥っています。また、一度信用を失墜させ

ると、その影響は長期間経営に影を落とします。実際に、米国系のアパレル企業では人権侵害を理由に不買運動がおり、この影響により長期間に渡って1兆円以上の売り上げ喪失になったと試算されています。

身近な例を挙げれば、外国人技能実習生の労務管理があります。外国人技能実習生に対するハラスメントや賃金未払い等の違反行為は、マスコミに取り上げられる可能性が高く、企業名が特定される例も多々あります。

このように、今後の企業活動においては、人権尊重の取り組みが必要不可欠な要件となっています。

3. 日本農業法人協会人権方針の策定

前述の国連の指導原則では、企業に対し①人権方針の策定、②人権デューデリジェンスの実施、③救済メカニズムの構築、の3点を求めています。

そこで当協会では、外国人材に関する研究会及び理事会での議論を進め、「日本農業法人協会における人権方針（別紙参照）」を策定し、2023年3月16日に公表しました。

人権尊重のために、協会と会員が一丸となった取り組みを推進するべく、会員の皆様におかれましても本人権方針に基づいた活動をお願いするとともに、事務局としましては人権デューデリジェンスのマニュアル作成や各種セミナーの開催等で会員の皆様のさらに支援していきます。



Fortis への問い合わせ

新規登録・登録内容変更・配信停止、ご質問・ご意見・ご感想

公益社団法人日本農業法人協会

[Web 専用フォーム \(右 QR コード\)](#)

TEL: 03-6268-9500

FAX: 03-3237-6811

e-mail: juku@hojin.or.jp

本紙記事の無断転載を禁止します。



令和5年2月制定

令和5年3月公表

日本農業法人協会並びに当協会会員は、人権尊重の取組みを強化するため、以下の人権方針等に則り活動を行います。

第1条（人権方針）

1. 人権を侵害せず、また事業や取引上の人権に関する課題解決を通じて人権尊重の責任を果たします。
2. 強制労働、差別、ハラスメント等の人権侵害をいかなる場面においても認めることなく、自社はもちろん、ビジネスパートナーやその他関係者にも同様の対応を求めます。
3. 企業活動を通じて生ずる人権への負の影響を特定し、これを防止・軽減するための人権デューデリジェンスの構築に取り組み、これを継続的に実施できるよう努めます。
4. 人権侵害を引き起こした場合、適切な救済措置を講じ問題解決に努めます。
5. 相談窓口の設置等により、苦情処理の仕組みを構築します。
6. 役員・社員に対し、本方針の実践に必要な教育や研修を実施します。
7. 自らの人権尊重の取組みについて、積極的に情報公開していきます。

第2条（具体的取組み）

1. 差別の禁止
人種・宗教・性別・年齢・障がい、国籍、出身地等に基づくあらゆる差別を一切許容しません。
2. 強制労働・債務労働・人身取引の禁止
労働者が自らの意思に基づかない強制労働は一切行いません。また、強制労働に結び付く債務労働も一切行いません。とくに、外国人技能実習生の場合、技能実習を行うために送出し機関に支払う金額が法外なものとならないよう実習生（候補者含む）からの直接の聞き取り等で定期的に確認を行います。また、法的に認められた送出し機関以外の者が関与することにより、実習生（候補者含む）から多額の金銭を搾取しないよう常に確認します。
また、脅迫、詐欺等の強制的な手段を用い強制的な労働をさせることは一切許容しません。そのため、労働者本人とのコミュニケーションを通じ、このような事実がないかを確認するとともに、万

が一、人身取引被害者であることが判明した場合は、関係機関と連携の上、被害者を安全に保護するとともに、必要な支援を講じます。

3. ハラスメントの禁止

外国人の場合、文化・風習の違いにより些細なことから不快感を与えたり、相手の尊厳を傷つけたりする場合があります。そのため、そのような事が起きないように相互理解のための交流の場を設けたり、ハラスメント防止の講習会を開催するなどの取組みを行います。

4. 結社の自由及び団体交渉権の尊重

使用者は、全ての労働者が自らの意思に基づいて労働組合を結成したり、労働組合に加入する権利を当然のこととして認めます。また、労働組合への加入や組合活動を理由に差別的な待遇を行いません。

団体交渉は労働者の権利として尊重します。とくに、待遇や労働環境等の改善に向けた建設的な場として位置づけ、誠実に対応します。

5. 労働時間と賃金

従業員のワークライフバランスや健康維持・増進に配慮し、過重労働とならないよう配慮します。とくに時間外労働については、関係法令を遵守します。

賃金については、関係法令、雇用契約を遵守し支払います。

また、労働時間や賃金等の雇用条件については、雇用契約締結前に労働者が理解できる言語を使用した書面で事前に十分説明し雇用後のミスマッチ等が生じないよう配慮します。

6. 労働安全衛生

労働に関連して負傷や疾病が発生しないよう安全衛生教育を徹底します。安全衛生教育については、労働者が理解できる言語で行うよう努めます。

また、常に危険個所の把握に努め、その改善に取り組みます。

7. プライバシーの尊重

労働者の私生活に不当に干渉したり、個人情報等をみだりに公開しません。とくに、技能実習生だからという理由で過度に私生活に関与し外出に制限を設けること等は一切行いません。

以上

事 務 連 絡
令和 6 年 7 月 1 6 日

公益社団法人日本農業法人協会常務理事
全国農業協同組合中央会 JA 支援部長
全国農業会議所専務理事

殿

農林水産省経営局就農・女性課長

農業関係技能実習に係る不正行為等に関する報告の徹底について

平成 30 年 12 月 26 日に開催した「第 2 回農業技能実習事業協議会」において決定された「農業関係の技能実習をより適正に実施するための取組の確認」（平成 30 年 12 月 26 日付け農業技能実習事業協議会決定第 3 号。以下「第 3 号通知」という。）の第 2 に基づき、農業関係技能実習に係る不正行為等の情報共有と対応を行うこととしてきたところです。

こうした中、第 213 回通常国会における出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律案に関する質疑や附帯決議では、農林水産省としても制度所管省庁と連携して失踪問題について必要な改善措置を検討すべきとの指摘がなされました。

このため、第 3 号通知に基づく不正行為等の情報共有等の取組について、あらためて徹底していただくようお願いします。

なお、第 3 号通知の第 1 の優良事例の収集については、特定技能制度における事例収集と併せて行うこととしますので、関係団体におかれてはご協力いただきますようお願いいたします。

農林水産省 経営局 就農・女性課
小笠原、岩崎、多川
TEL : 03-6744-2159（直通）

農業技能実習事業協議会決定第3号

平成30年12月26日

農業関係の技能実習をより適正に実施するための取組の確認

農業関係技能実習においては、他業種と比較して失踪、不正行為が多い実態が生じている。このため、農業技能実習事業協議会（以下「事業協議会」）は、農業関係の技能実習をより適正に実施するため、次の取組を行う。

第1 優良事例の収集及び横展開

1. 本協議会の構成員である（公社）日本農業法人協会（以下「法人協会」）、全国農業協同組合中央会（以下「全中」）及び（一社）全国農業会議所（以下「会議所」）は、自ら又は農協が行う監理事業や相談対応等を通じて得た農業関係技能実習における現場の優良な取組を収集し、事業協議会に情報共有を行うものとする。
2. 事業協議会の構成員のうち監理団体・実習実施者の関係者は、情報共有のあった優良事例について、傘下の会員等に情報を共有する。また、農林水産省経営局就農・女性課（以下「就農・女性課」）は、こうした優良な取組が広く現場で実践されるよう、ホームページに掲載する等により現場へ周知するとともに、海外発信を行う。

第2 農業関係技能実習に係る不正行為等の情報共有と対応

1. 本協議会の構成員のうち、法人協会、全中においては、自ら又は農協が監理事業を行う農業関係技能実習について、過去1年間の間に技能実習生の失踪・行方不明者が発生していないか確認し、発生していた場合は、その人数及び動機について可能な範囲で把握し、毎年4月末までに就農・女性課に情報提供を行う。
2. 法人協会、全中及び本協議会の構成員で技能実習の相談対応等を行う会議所は、失踪、不正行為、実習実施者又は技能実習生の不祥事を把握した際には、速やかに外国人技能実習機構や警察等への必要な手続等を行うとともに、就農・女性課に事案の発生日時、その内容、事案が発生した際の給与水準や就業状況等の情報を連絡する。

(参考)

事 務 連 絡
平成31年1月18日

公益社団法人日本農業法人協会常務理事
全国農業協同組合中央会 JA 支援部長
全国農業会議所専務理事

」 殿

農林水産省経営局就農・女性課長

農業関係技能実習に係る優良事例及び不正行為等に関する報告について

平成30年12月26日に開催した「第2回農業技能実習事業協議会」において、「農業関係の技能実習をより適正に実施するための取組の確認」（平成30年12月26日付け農業技能実習事業協議会決定第3号）が決定され、農業関係技能実習について、優良事例を農業技能実習事業協議会に情報共有するとともに、不正行為等を農林水産省経営局就農・女性課に対し情報提供することとしております。

については、別添の報告様式（「農業関係の技能実習をより適正に実施するための取組の確認」における第1の1は別添1、第2の2は別添2）により、農林水産省経営局就農・女性課への速やかな情報提供に御協力の程よろしくお願いいたします。

(参考)

情報提供日:平成 年 月 日

(別添1)

組織名:

優良事例の概要
監理団体の名称:
監理団体の所在地:
実習実施機者の名称:
実習実施機者の所在地:
実習実施者の経営体情報:
実習実施者の技能実習生受入れ状況: 技能実習生の人数、国籍、在留資格(職種・作業)
取組のポイント:
取組の内容
【取り組むに至った経緯】 (取り組むに至ったきっかけ、時期等を記入する。) 【取組の内容】 (具体の取組内容、取り組む際に生じた課題と対応方法等を記入する。) 【取組の効果】 (取り組むことによって生じた変化、与えられた影響を記入する。) ※必要に応じて写真を添付

(参考)

(別添2)

情報提供日:平成 年 月 日

第 報(第1報:平成 年 月 日)

組織名:

不正行為等の概要
監理団体の所在地:
実習実施者の所在地:
実習実施者の技能実習生受入れ状況: 技能実習生の人数、国籍、在留資格(職種・作業)
違反類型(失踪、不正行為、実習実施者又は技能実習生の不祥事):
不正行為等の発覚年月日:平成 年 月 日
不正行為等の発生時期:平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日
他の報告先:
不正行為等の概要
【発覚の端緒】 (本不正行為等の発覚の端緒となった出来事を記入する。)
【当事者の動機】 (当事者が不正行為等を行うに至った背景・事情を記入する。)
【不正行為等の内容及び対応状況】 (本不正行為等の具体的内容及び現在の対応状況について記入する。)
【事案発生時の当該事業所における技能実習生の就業状況、給与の支払い状況等関連情報】 (事案発生時の技能実習生の勤務状況、業務内容及び技能実習生の給与水準等について記入する。)