特定非営利活動法人　農スクール

事業実施期間令和３年度～令和４年度
神奈川県

令和３年度
農業労働力確保支援

都市部に住む引きこもり状態の方への研修を行う＋農業での短期的な労働需要を調査する。
それらにより、引きこもり状態の方が農業に短期的に就労できる形を地域に作る。

事業実施主体構成員

特定非営利活動法人　農スクール

実績値（目標値）

①労働力受入担い手農家数：201（205）

令和3年度取組み内容

今年度の取組み内容	課題	次年度の計画
ア　労働力の需給状況の把握（地域の状況及び労働力提供可能な者の把握等）		
・アンケート調査では藤沢市やその近辺の農業者125名を対象に、地域の労働力に関する調査を実施。 →47%の方がこれまでに人を雇用したことがなく、現在進行形で人を雇用している農業者は全体の40%程であることが分かった。 →一方で、回答した農業者のうち約85%は人手の必要性を感じていることが分かった。しかし「最低賃金を支払うことが難しい」「採用時に自分の農園にあっているか不安」等の理由により実際の採用には至らないことが分かった。 ・ヒアリング調査では藤沢市やその近辺の農業者30名を対象に、地域の労働力に関する調査を実施。 →人手が必要であるにも関わらず雇用を躊躇する農業者は、人を雇うことのメリット（労働負荷軽減や規模拡大）よりもデメリット（人件費、教育に関わる時間的コスト）の方が大きく感じられ、雇用に踏み込むことができない可能性があることが示唆された。 →経営者が新規人材に求める能力は経営者によって異なることが明らかになった一方で、共通して他者に貢献できる人材が求められる傾向にあることが明らかになった。	・今回の調査では、雇用に対して躊躇している回答者の考えを掘り下げることができた。一方で雇用に対して前向きな回答をした人の理由の掘り下げには改善の余地があった。例えば、人を雇うようになったきっかけや、収益性に貢献できる人材を見定めるポイントについて、今後より情報を集める必要がある。また、これらの疑問点を明らかにすることは農スクールの次のアクションに影響を与える可能性が高いため、より重要度の高いポイントを事前に整理し、仮説を立てることにも取り組みたい。	次年度はアンケート・ヒアリング調査から明らかになった結果をもとに、就農希望者や雇用主、潜在的な雇用主への働きかけを行っていく。 ①就農希望者を対象とし、農スクールにて農業研修を実施 →今年度の調査で明らかになった、雇用主から求められる能力等を農業研修の内容に反映し習得可能にする。これにより即戦力となる人材を育成する。 ②地域の農家・農業法人での農業研修受け入れの依頼 →就農希望者にとっては、自分に合った農のスタイルの構築につながる →農家・農業法人にとっては採用後の就労シミュレーションの場となる

特定非営利活動法人　農スクール

事業実施期間令和３年度～令和４年度
神奈川県

令和３年度
農業労働力確保支援

今年度の取組み内容	課題	次年度の計画
イ　労働力の確保・育成（情報発信等）		
・引きこもり等、働きづらさを抱えた方々の募集 →農スクール参加者募集サイト 令和４年1月より開設、公開 →リスティング広告 令和４年１月より、Google, Facebook, Yahooでの広告運用開始 →農スクール参加者募集用チラシ 令和４年１月作成 【実績】(2月8日時点) 説明会申し込み数：２０件 説明会実施回数：４回(１２名参加) / 全１１回中 応募：３件　成立：３件	プログラム受講者の持つ長所やスキルをプログラム内で把握・育成すると同時に、農業経営者が人材に望む能力や意識などへ照らし合わせた育成も必要である。	申込者に対しての農スクールプログラムの実施 ①自社圃場でのプログラム（全10回） [ア-次年度の計画-①]を参照 ②近隣農家での研修（全10回） [ア-次年度の計画-②]を参照
ウ　労働力等のマッチング及びデーターベース化		
藤沢市及び周辺農業者へアンケート調査（125名）及びヒアリング調査(30件）を行う中で、労働力の需要や求められる能力の情報収集を行なった。 →約60％の回答者が「新たに人手が必要である」と回答。 →約50%の回答者が「最低賃金を払ってでも人を雇いたい」と回答。 →人材に期待する能力等の抽出（別紙 地域の労働力状況の調査の結果を参照）	農業経営者が人材に望む能力等の整理ができた一方で、それらを人材に当てはめ、一定の評価基準として可視化していくことが必要である。	・GBER(労働力マッチングサービス)を利用し、藤沢市及び周辺地域における、農業者と労働力のマッチングを行う。 ・GBERの運用を行う中で、農業経営者が人材に望む能力等の可視化を行う。
エ　農業の「働き方改革」への取組み（課題調査及びセミナー開催等）		
藤沢市及び周辺農業者へアンケート調査（125名）及びヒアリング調査(30件）を行う中で、労働環境の情報収集を行なった。 →約30%の回答者が「労働基準法、保険、人を雇った際に必要となる経理等の手続き方法が分からない」という労務管理に関する課題が存在することがわかった。	農業経営者が直面している労務管理等の課題に関して、より具体的な整理が必要である。	・専門家を呼んだ勉強会を実施することで、労務関係に関する理解を深めるとともに、適切な雇用、労働環境の構築を目指す。
オ　他産地・他産業との連携による労働力確保		

＜背景・農スクールの取り組み＞

背景①
農業界の人手不足
→販売農家戸数の減少
→新規雇用就農者の減少

背景②
引きこもり人口の増加
→全国には引きこもり状態の人が115万人存在する

～農スクールの取り組み～

働けない状態の人を**日本の農業界を支える人材へと育成**することで
農業の担い手不足とひきこもり人口の増加、２つの問題にアプローチ

農業界に貢献する人材

自社農場で独自の農業プログラムを提供
・自分の長所の発見
・自分への自信の回復

働けない状態

STEP ①
農業プログラム

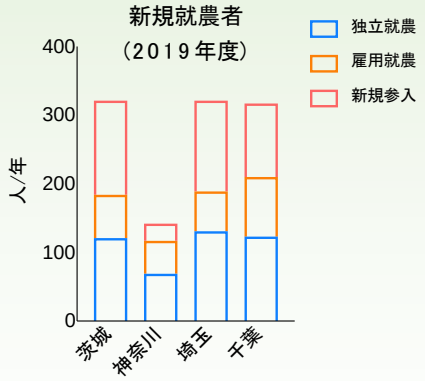
STEP ②
農家インターン

実践的な農業体験
「適材適所」の発見

＜令和３年度の活動内容＞

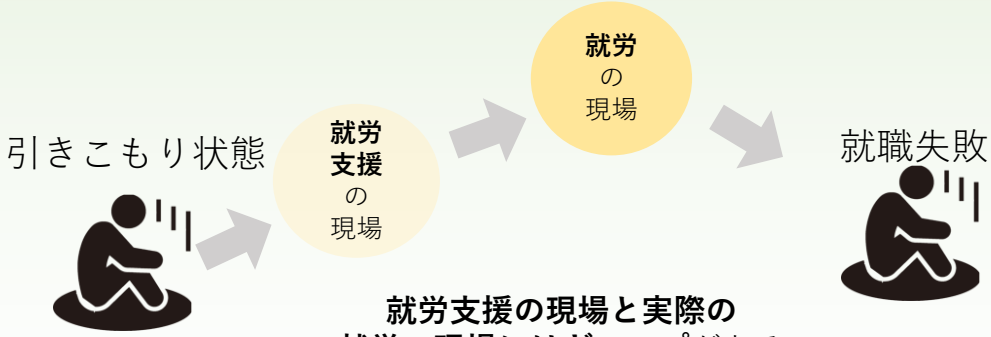
【課題】

①藤沢市近郊地域では就職就農という
選択肢が浸透しておらず、
就職としての就農の間口が狭い



関東管内の新規就農者数（関東農政局）より一部抜粋
https://www.maff.go.jp/kanto/keiei/keiei/shuunou/attach/pdf/datalink-13.pdf

②引きこもり状態からすぐに正規社員
（週40時間）として働くことは難しく、
徐々に就労に慣れて行けるような
就労形態が必要

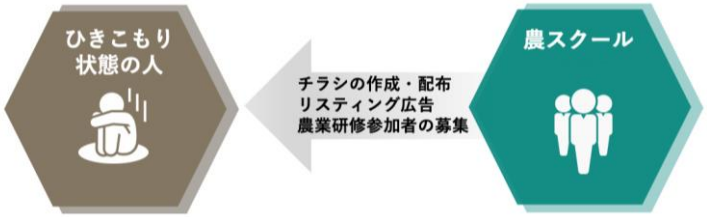


就労支援の現場と実際の
就労の現場にはギャップがある

【課題解決のためのステップ】

①地域の労働力状況の調査
藤沢市やその近辺の地域の労働力
（雇用就農の受け皿）を調査
求められる作業能力を把握する

②労働力の募集
ひきこもり状態の方へアプローチし、
就労に徐々に慣れていけるような農
業研修を実施。農業への雇用就農者
を増やす

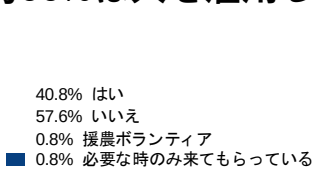


①地域の労働力状況の調査の結果（アンケート）

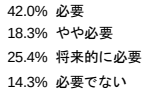
方法：Googleフォームを用いたアンケート調査
対象者：藤沢市およびその近辺で農業を営む農業者125名　質問項目（主なものを抜粋）：現在までの雇用状況, 労働力のニーズの有無, 雇用する人材に求める作業, 人手を必要とする時期

＜以下抜粋＞

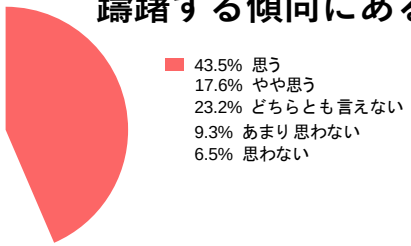
Q: 現在、正社員やアルバイトを雇用していますか？
→回答者のうち約60%は人を雇用していない



Q. 現在、新たに人手が必要だと思いますか？
→約85%の農業者は人手が必要であると感じている



Q: 最低賃金を支払って人を雇うことを希望しますか？
→約40%の農業者は最低賃金を支払って人を雇うことを躊躇する傾向にある



回答した農業者が人手の必要性を感じている
一方で、雇用に踏み込むことを躊躇する理由

農業界における新規人材の雇用には３つのハードルが存在する

ハードル1.
人件費・教育にまつわるコスト
最低賃金を支払うことが難しい、新人に対しての教育に時間的コストがかかる

ハードル2.
新規人材とのマッチング
職場に合っている人を見極めることが難しい

ハードル3.
制度上の手続き
雇用にまつわる制度上の手続き（労働基準法、保険等）がわからない

①地域の労働力状況の調査の結果（ヒアリング）

方法：インタビュー形式のヒアリング調査
対象者：藤沢市およびその近辺で農業を営む農業者30名

Q. 最低賃金を支払って人を雇いたいと思いますか？

雇いたいと思う に関するコメント	**雇いたいと思わない** に関するコメント
・１人で２５０万稼ぐよりも、２人で５００万稼ぐ方が、将来的に持続可能性があると感じるため ・これまで働いていたパートさんの入れ替えがある可能性があるため ・常時雇用は現状難しいが、スポットできてくれる形だとありがたい ・規模が大きくなり、自分一人では回しきれない	・所属している団体が家族経営が基本の団体でもあるため、基本的に雇用は考えていない ・労力は多くなる一方で収益はあまり増加しない可能性もあるため、労働力が機能しない場合は、先行投資になるためリスクが大きい ・他の農家さんでパートさんを雇っている人のところの様子を見ると、パートさんの動きが遅すぎて、正直雇う気になれない ・新たに仕事を作る必要があり、難しさがある（もし新たな人を雇った上で、仕事をこなせないとなると、多大なリスクになる可能性がある。） ・通常の就労支援団体からのアルバイトであると、鎌や鍬の使い方から教えなくてはいけないため、少々手間がかかるのは事実

明らかになったこと

・人を雇いたいと思う経営者は**雇用することで規模拡大や持続可能性を高めることができる**と考えている

・人を雇いたいと思わない経営者は**人を雇うことのメリットよりも人件費や教育コストのデメリットを大きく感じる**傾向がある

Q.　正社員を雇用する際、人材に望む能力・意識・勤務姿勢はなんですか？

コミュニケーション	**モチベーション**	**問題解決能力**	**身体能力&スキル**
・常識的な礼儀やコミュニケーション能力 ・信頼できる人であること ・元気な挨拶ができる ・協調性がある人	・農園で扱う栽培品目が好きであること ・長く仕事を継続してくれること ・農業という仕事を通して実現したいことを考え持っているこ	・問題発見、問題解決能力（改善ポイントがわかる様な観察力と、それを議論しながら解決、改善していける能力があること）	・健康的で、普段から体を動かしても問題がない人 ・運転が出来て力がある人

・人材に望む能力は経営者により異なる

・**農業スキルは即戦力**として判断される

・**他者に貢献しようという気持ち**を持った人材が求められる

＜次年度計画＞

ひきこもり
状態の人

農スクール

農業者
農業法人

農業研修の実施

農業者や農業法人が求める能力を農業研修に反映し、就農希望者に教育を提供する、また、実際に農業を営む農業法人・農家での農家研修を実施する

→徐々に仕事に慣れていく中で即戦力となる農業スキルほか、就労先で貢献できる能力を身につける

→自分自身にあった就農スタイルや働き方を見つけるきっかけとなる

農業研修の受け入れ依頼

農業者・農業法人に依頼、研修生と接する際のポイント等も伝えていく

→採用後の就労シミュレーションの場となり、新規人材とのミスマッチや採用後の教育方法に対する不安の軽減につながる

勉強会の実施

雇用にまつわる制度上の手続き（労働基準法、保険等）について

専門家を招き、**勉強会**を実施

予算に応じた勤務体系、雇用形態を提案

→採用後の制度上の手続きに対する課題、人件費にまつわる不安の軽減につながる