

にかほ市では、地元農業法人やJA秋田しんせいを中心に、短期就農体験や新規就農支援に取り組み、過去5年間で県外から12名の新規就農者の受け入れを実施。また当社では、秋田県の委託事業として「半農半X」の2年間のモニター調査を実施し、農家との対話を通じて地域の課題にも向き合い、中でも冬季は農閑期となり、多くの農業従事者が全く異なる業種のアルバイトに従事する現状があり、通年での安定就業が難しい構造的課題となっている。一方で、首都圏には副業や地域活動に関心のあるフリーランスや企業勤めの人材が増加しており、地域側の人材不足と都市部人材の関心をつなぐ好機であることが分かった。本事業では、地方に関心のある人材とのマッチングと冬季の労働力提供モデルを組み合わせ、持続的な雇用体制の構築を目指す。

実施主体の構成員

株式会社ロンド、にかほ市（農林水産課、総合政策課、商工政策課）
にかほ市農地利用最適化推進委員会
連携産地開拓協力：株式会社INGEN

協力機関・連携先等

連携産地開拓協力：株式会社INGEN

設定した成果目標・目標に対する進捗状況

- ①農業者側（需要側）と労働力（供給側）の調査の調査に対する充足率：100%
- ②秋田県から南部地域への労働力移動に対する充足率：100%
募集人数:1名/10名→目標充足率10%
- ③秋田県の農作業における労働量確保に対する充足率：100%
募集人数:0名/5名→目標充足率0%

今年度の取組み内容

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）

本事業の主軸の①である「農業者側（需要側）と労働力（供給側）の調査」に該当する取り組みである。今年度はこの需給状況の調査目標に対して、目標充足率100%を達成した。調査の過程で、地域全体の状況として、春と秋の農繁期には労働力が著しく不足し、需要過多に陥っている実態が明確に把握された。その一方で、農閑期である冬季には「条件次第で働きたい」と考える農家が一定数存在し、労働力の供給が可能であることも確認された。さらに、首都圏には副業や地域活動に関心を持つフリーランスや企業勤めの人材が増加しており、地域側の人材不足と都市部人材の関心を結びつける好機であるという構造的課題と解決の糸口が言語化された。本調査結果により、時間、距離、体力負担などの労働条件を適切に調整し、的確なマッチング支援を行うことで、地域内外の貴重な労働力を有効活用できる根拠が示された。

イ 産地内での労働力確保・育成

本事業の主軸の①である「農業者側（需要側）と労働力（供給側）の調査」に該当する取り組みである。今年度はこの需給状況の調査目標に対して、目標充足率100%を達成した。調査の過程で、地域全体の状況として、春と秋の農繁期には労働力が著しく不足し、需要過多に陥っている実態が明確に把握された。その一方で、農閑期である冬季には「条件次第で働きたい」と考える農家が一定数存在し、労働力の供給が可能であることも確認された。さらに、首都圏には副業や地域活動に関心を持つフリーランスや企業勤めの人材が増加しており、地域側の人材不足と都市部人材の関心を結びつける好機であるという構造的課題と解決の糸口が言語化された。本調査結果により、時間、距離、体力負担などの労働条件を適切に調整し、的確なマッチング支援を行うことで、地域内外の貴重な労働力を有効活用できる根拠が示された。

今年度の取組み内容

ウ 他産地・他産業との連携による労働力確保

本事業の主軸の②③に該当する「秋田県から南部地域への労働力移動」を目的とした、広域連携による労働力確保の取り組みである。今年度の実施実績としては、募集人数10名に対して実績1名となり、目標充足率は10%に留まった。具体的な実績として、秋田県にかほ市の農家1名が、冬季に人手不足となる千葉県内のいちご農家（受入事業者：ガイヤファーム／ヨコタファーム、千葉市緑区平山町）において労働力として従事した。千葉市中央区大巖寺町の宿泊先に滞在し、1日8時間、16日から20日までの5日間の労働条件で就労を完了した。目標人数には達しなかったものの、冬季が農閑期となる秋田県の農業従事者が全く異なる業種のアルバイトに従事する現状に対し、双方のニーズを合致させ、年間を通じた安定就業を目指す「通年就業モデル」の実現可能性を実証する重要な1件となった。

エ 労働力等のマッチング及びデータベース化

他産地との連携の実現に際しては、弊社と関係の深い事業者から紹介を受ける形で、千葉県内の農家に対して詳細なヒアリングを実施した。ヒアリングの結果、当該農家において冬季の労働力不足という課題が明確に顕在化していたため、秋田県からの労働力受け入れに円滑に合意いただくに至った。同時に、派遣側であるにかほ市内の農家にとっても冬季は閑散期にあたり、就労の場を求めている時期であったことから、両者の需要と供給のニーズが合致し、円滑にマッチングが成立した。ただし、本件のマッチングにおいては、関係者の人的ネットワークを通じた紹介に依存して進められたため、本来活用すべきデータベースの活用は行っていない点が、今後のスケール展開に向けた課題として残った。

オ 農業の「働き方改革」への取組

一連の調査と実証から、地域農業における持続可能な働き方構築に向けた3つの方向性が明確になった。第一に、地元では春秋に繁忙期が集中し冬季は仕事が激減する一方、他産地では冬季に人手不足が生じていることから、「冬に仕事がない地域」と「冬に人手が必要な地域」を結ぶ広域連携により、年間を通じた安定収入を実現する「通年就業」モデルの構築が極めて有効である。第二に、労働力が家族や親族に過度に依存し負担が偏在している現状を打破するため、繁忙期限定や短時間勤務といった柔軟な就労条件を整備し、副業人材や未経験者を含む多様な人材を受け入れることで、家族の負担軽減と新たな担い手確保を図る必要がある。第三に、外部人材の受け入れに伴う現場の指導負担、ミスマッチの発生、事故リスクへの強い不安を解消するため、作業マニュアルの整備、研修制度、保険制度の充実、さらには中間支援組織によるコーディネート機能の強化など、仕組みとしての支援体制整備が不可欠である。

本事業取組みにおける成果項目

- ① 出会いの不足と応募難：** 人材確保の入り口において、農家からは「そもそもマッチングの機会がない」「求人を出しても応募が少ない」「繁忙期には地域内で人材の取り合いになっている」といった切実な声が多く聞かれた。これは、求職者への適切なリーチ手法やプラットフォームが欠如していることによる、物理的な出会いの欠如を示している。
- ② ミスマッチの発生と人材の見極め：** 過去に受け入れ経験のある農家からは、「ミスマッチが多い」「自主性が無い人がいる」といった労働意欲や適性に関する問題が指摘された。農家側は「性格が良い人」や「根気がある人」を強く求めている傾向があるものの、採用段階で「信頼できる人材か判断が難しい」という雇用前の見極めの難しさが露呈している。
- ③ 受け入れ・指導の負担（最大の壁）：** 外部人材の受け入れが進まない最大の障壁として、「教えることが難しくて踏み切れない」「受け入れにかかる説明や指導の負担が大きい」「作業の質が安定しない」といった、指導の手間や作業品質に対する極めて強い不安が存在することが浮き彫りとなった。
- ④ 就労環境・ルールの未整備：** 雇用インフラの面では、「怪我・事故などのリスク対応」「適切な報酬設定の難しさ」「就労ルールや契約方法がわからない」など、雇用・契約に関する基礎的な知識やノウハウの不足が顕著であった。さらに、就労場所への「移動手段の確保」も実務的なハードルとして挙げられており、受け入れ側の環境全体が未整備であることが明らかになった。

次年度以降の取組み内容

- ① 中間支援機能（コーディネーター）の構築とシフト・マッチング管理：** 農家が個人で求人を出して応募者と直接連絡を取り合う現状の事務負担を撤廃する。農家と求職者の間に入って人材の仲介や日々の煩雑なシフト調整を代行する専門のコーディネーターを配置するとともに、効率的なマッチングシステムを構築し、物理的な出会いの欠如とミスマッチを仕組みで解消する。
- ② 指導負担を減らす「マニュアル化」と「スキルチェック」：** 農家が最も恐れる「指導負担」という最大の壁を乗り越えるため、現場の農作業をマニュアル化（または動画化）する支援を強力に推し進める。未経験者でも一定の作業品質を担保できるよう、就労前にスキルを確認し、必要な研修を実施する仕組みを検討・構築することで、受け入れへの心理的・実務的なハードルを劇的に下げる。
- ③ 安心・安全な就労インフラの整備（労災・保険・交通・宿泊）：** 就労時の万が一のトラブルに対応する保険制度の適用やルールを明確化し、「安心して働ける・受け入れられる制度整備」を行う。同時に、通勤や滞在にかかる物理的ハードルを下げるため、交通手段の確保や宿泊場所の斡旋機能を整備し、県外や都市部など広域からの労働力流入を促進する基盤を整える。
- ④ 現場でのトラブルを防ぐ「マナー・ルールの事前共有」：** スムーズで円滑な受け入れを実現するため、農業現場特有の独自のルールやマナー、求められる姿勢などについて、就労前に人材へしっかりと事前共有し教育する仕組みを作成する。これにより、雇用前の見極めの難しさを補完し、現場でのミスマッチや人間関係のトラブルを未然に防止する。