

平成 26 年度 潜在的な農業人材の賦存状況に関する調査委託事業 調査報告書

株式会社パソナ農援隊

平成 26 年 3 月 20 日

1. 事業の目的

農業法人の経営や農業関連団体の運営等を担う「農業人材」は、今後、人口減少や高齢化等の進展により、ますます不足が深刻化することが懸念されます。一方、農業以外の業種には、農業への転職や地方への移住に関心を持つ者が少なからず存在し、こうした者が有する知識やスキルを農業や関連事業に有効に活かすことができれば、農業人材の不足の解消に資するものと考えられます。本事業は、こうした農業以外の分野における人材の潜在的な賦存状況を調査するとともに、農業法人や農業関連団体等における人材受入れニーズを調査することで、農業分野における外部人材の活用可能性を検討することを目的として実施しました。

2. 調査方法

【農業側】

(1) 農業法人及び農業関連団体等における人材受入れニーズに関する調査

農業法人及び農業関連団体（農協など）等（30社・団体）を対象として、ヒアリングやアンケート等の手法により、農業以外の分野からの人材の受入れ可能性やニーズ等について調査・分析を実施。

調査期間：平成26年12月20日～平成27年3月20日

調査法人・団体：30法人・団体

【産業側】

(2) 農業以外に業種における人材の賦存状況に関する調査

農業以外の業種（特に、食品流通・小売業など）の大手企業（30社）を対象として、ヒアリングやアンケート等の手法により、農業分野への転職や地域への移住が可能な就業者の賦存状況等について調査・分析を実施。

調査期間：平成26年12月20日～平成27年3月20日

調査企業 : 30社

3. 調査結果

(1) 農業側

・農業法人等においては農地集約による経営規模拡大に伴い、これまでより多くの人材を雇用し管理する必要がありマネジメント能力を持った人材が必要されている。また、事業規模の拡大に伴い取り扱い資金の額や科目も多くなり財務・経理の経験を持った人材が農業界でも必要とされるようになった。

・食品加工・販売など 6 次産業化を進めていくためには、生産者自身が新たに食品製造や営業販売などの知識や能力は獲得することが困難ため、其々の分野の専門知識・能力をもった即戦力の人材を確保することが成功するポイントと考えられている。

・規模拡大や 6 次産業化を進め経営が確立した農業法人においても、生産・加工・販売までのマネジメントを経営者一人が担っており多忙を極めている、これらマネジメント業務の一部を産業界のマネジメント能力をもった人材に託したいという意向もある。また、これら 6 次産業化を進める農業法人では、後継者に求める能力が生産技術だけでは不足している為、経営やビジネス能力をもった他産業の人材を後継者候補として迎え入れることを検討している法人もある。

・農協等においては販売・購買等の経済部門の立て直し・強化が急務となっているが、既存職員の中では販売・営業などのビジネス能力を持った人材が不足している。また、6 次産業化への対応が求められているがこれら人材に関しても不足している。

・今後 10 年間で農業法人が 5 万法人のとなる見込みである為、これら法人における経営人材も同様に必要となることから、他産業等から経営人材を農業分野へ移行させる仕組み作りは急務である。

(2) 産業界側

・企業における年齢別人員構成は様々あるが、どの企業にいても年齢が上がるにつれて受け入れるポジション不足するという課題を抱えている。

・企業においては定年の延長により 60 歳以上の社員の再雇用を進めているが、再雇用を受け入れるポジションが不足している。

・企業の社員の中には地方出身や地方に家を持つなどの理由から地方勤務を望む者も多々いる。

・都市部の企業に勤めている社員の価値観も多様化しており、自然がある生活を好む者や、田舎の社会を好む者など、地方・農業を生活・仕事の場として考える人も増えている。

・全労働人口の 6,600 万人のうち 45 歳から 55 歳の労働人口は 1,400 万人を占め、全体の 2 割以上を占めておりかなりのボリュームを占めている。

・すでに農業参入をしている企業や農業と関わりの深い企業においては、社員の農業への理解もあり農業界へ転職している事例も少なくない。

(3) 課題

・農業の実態が正確に産業側に伝わっておらず、「農業＝生産」という先入観から中高年が働く職場としてとらえられていないため、農業においても生産以外の仕事があり中高年が活躍する場があるなど農業の実情や魅力を産業側に啓蒙する必要がある。

・一部の大手を除いては農業法人等においては雇用環境（給与・勤務体系・社会保険・職場環境・住環境）などが十分整っていないことから他産業から人材を受け入れる為にこら環境を整える必要がある。

・住環境については農業法人だけで整備することは難しいため、県や市町村など地域の枠組みの中で整備していく必要がある。

・大規模化や多角化した農業法人においては経営継承の有り方も変わりつつあり、後継者の経営能力は非常に重要であることから、他産業から経営能力をもった人材に経営継承させるなど、世襲以外の方法を取ることができる体制を整える必要がある。

・農業における求人の方が確立されていないことから、求人情報を収集し整理して求職者に提示する仕組みが必要である。

4. 農業人材バンクの仕組みについて

上記の調査結果を踏まえ、産業側から農業分野への人材移転を促進する為に以下の施策が必要と考える。

(1) 農業側への施策

①農業側へ産業人材の活用方法の啓蒙

農業法人等の経営者に対して産業側の人材の活用方法や効果的な活用事例などを紹介し、人材活用による経営強化策について啓蒙する。

②農業側の求人法人・求人情報の収集と整理

農業側の求人を行っている法人や求人情報を集約し、産業側人材に情報提供しやすいように整理をする。

③農業側における受け入れ態勢の整備

農業法人等における雇用環境（給与・勤務体系・社会保険・職場環境・住環境）を整備する。特に住環境については自治体やJAなど地域全体の枠組みで整備する体制を整える。

(2) 産業側への施策

①産業側への農業におけるビジネスシーンの周知

産業側の人材が農業における働きかたをイメージできるよう、様々なビジネスシーンの事

例を周知する機会を設ける。

②産業側への農業における求人情報の周知

産業側の人材に具体的な求人情報を周知し、具体的に検討できるようにする。

③産業側における農業分野で活躍できる人材モデルのピックアップ

どのような経験・能力が農業界で活かすことができるのかイメージできるように、すでに農業で活躍しているビジネス人材のモデルを確保し紹介する。

【マッチング施策】

①農業人材バンクの枠組みの構築

・農業界（農業会議、JA、法人協会、農林水産省、等）、産業界（食品関連企業、経済団体、経済産業省）、人材業界（人材紹介会社、求人媒体会社、再就職支援会社、ハローワーク、厚生労働省、社会保険労務士団体）、地方組織（県・市町村 等）で「農業人材バンク」を構築し運用する枠組みを作る。この農業人材バンクの枠組みは、いずれ「農業人材バンク会社」の設立の前提となる。

②「農業人材バンク」会社の設立

上記、枠組みの出資・人材提供により「農業人材バンク」会社を設立する。

③「農業人材バンク」の運用

農業の求人方法の収集・整理、産業界の人材情報の収集・整理を行い双方を適切な形態（人材紹介、再就職支援、出向、顧問契約 等）でマッチングを行う。

「農業人材バンク」は農業人材アドバイザー（仮称）が在籍し農業法人における農業人材の活用についてのコンサルティングや産業界の求職人材に対するキャリアカウンセリング等を行い農業人材のマッチングを促進する。

また、産業界から農業界への人材の移行を促進するために「農業人材バンク」会社が主体となり、様々なセミナー・研修会を実施しマッチングの促進を行う。