

○日野郡は、過疎化および高齢化により、水田農業の担い手不足が課題となっており、多くの経営体において労力・後継者確保が課題。

○普及所では、主要な稲作経営体が参加する任意団体「日野郡中山間営農ネットワーク協議会」(以下、“協議会”という)に対して、現状調査や教育機関と連携した活動について提案し、人材確保の取組みを支援した。

○その結果、若者へ管内農業をPRする活動の足掛かりができ、会員の新規採用や雇用受入れの体制整備に対する意識が向上した。

具体的な成果

1 会員の意識の向上

■協議会役員を中心に“教育”と“雇用体制の整備”の重要性を共通認識できた

■雇用に対する意識が向上したことによって、1法人の雇用体制の見直しへ繋がった。



写真1
役員会 (R3.8)

2 新規雇用や研修生の受け入れ

■農業関係の就職先として法人をPRでき、説明会をきっかけに1名の生徒が農業法人に就職(R4年春)した。

■就職説明会をきっかけに3名の農大生がR3年度から当地域の農業研修生として受入れられ、町内での就農や法人就業を目指している。

普及指導員だからできたこと

■関係機関と繋がりを持ち、情報入手することで、人材確保に関する取組みの連携相手を提案することができた。

■日頃から関わりを持つ先進農業者や関係機関の意向を聞き取り、具体的な活動実施に向けて調整することができた。

普及指導員の活動

1 協議会内の検討

■雇用に関するアンケート調査を実施(R3)。新たな雇用意向がある会員は、将来的な意向も含めると7割以上であり、その内、7割が確保の目途がついていないことが判明した。

■協議会の役員会にて、人材確保に関する意見交換を実施(R2～R3)。

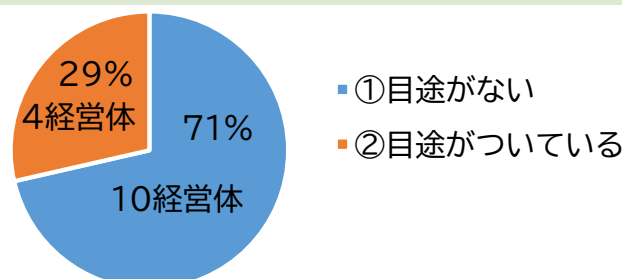


図1 「新たな従業員確保の目途はついているか？」
(アンケート結果)

2 教育機関と連携した活動

■農業大学校学生を対象とした就職説明会を実施。

■地元高校との連携した活動の実施について提案。

■役員会にて高校生の進路やカリキュラムの勉強会を開催。

■協議会の代表1会員に地元高校の就職説明会や職場訪問に参加対応してもらった。



写真2
地元高校生による
職場訪問 (R3.9)

中山間地に適応した水田農業の担い手育成支援

活動期間：令和2年度～（継続中）

1. 取組の背景

米は日野郡農業の主要品目であり、日野郡における水稻作付面積は、約1,200haである。しかし、谷合の水田が多く、不整形で分散しており、小区画で多筆のため作業効率が悪く、平坦地と比較して生産管理の条件が不利である。さらに、過疎地域であるため、高齢化率が高く、現在の担い手も高齢であるケースが多く、将来的な労力不足が懸念されており、後継者の確保が最重要課題の一つである。

そこで、日野郡内の主要水田経営体が参加する任意団体「日野郡中山間営農ネットワーク協議会（以下、“協議会”という）」を対象として、管内担い手の人材確保に関する実態を調査するとともに、教育機関と連携した若い人材に対するPR活動の推進を通して、当地域における人材確保に関する取組みを支援した。

2. 活動内容（詳細）

（1）協議会内の検討

ア アンケート調査による実態把握（R3）

雇用状況や将来的な後継者確保の意向について把握し、今後の議論や具体的な活動に資することを目的として、人材確保に特化した協議会員対象のアンケート調査を実施し、結果を会員へ共有した。

新たな、従業員の雇用意向がある会員は、将来的な意向も含めると7割以上であり、その内、確保の目途がついている会員は、3割弱にとどまることが分かった（図1、2）。また、雇用意向がある15会員の内、約半数が従業員を雇う体制が未整備と回答した（図3）。

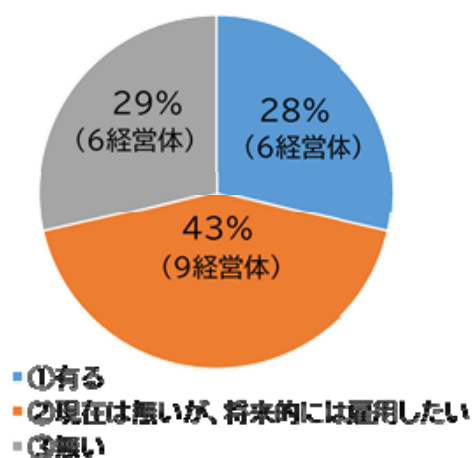


図1. 『あらたな従業員を雇用したい意向はあるか？』（アンケート結果）

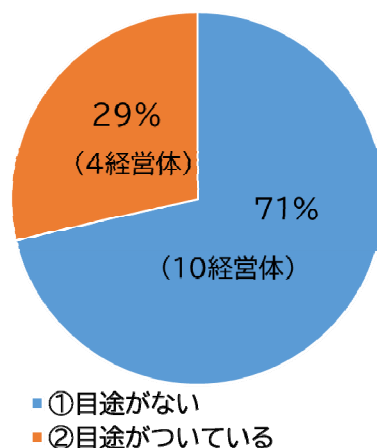


図2. 『あらたな従業員確保の目途はついてるか？』（アンケート結果）

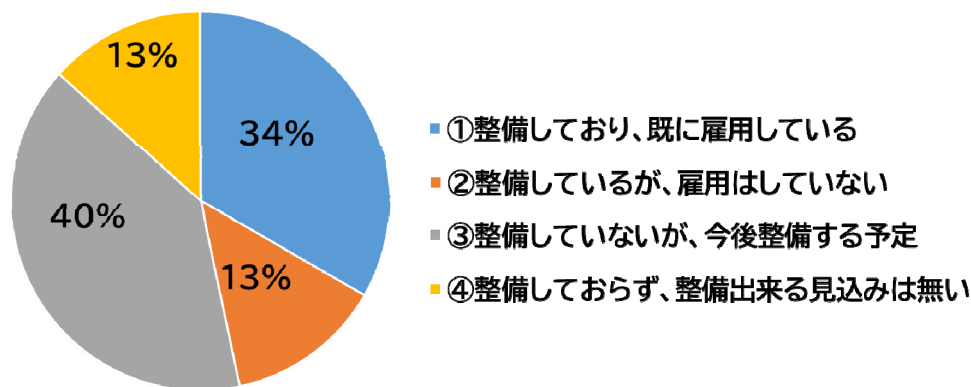


図 3. 『現在、従業員を雇う体制を整備しているか?』（アンケート結果）

イ 役員会による議論（R2～3）

役員会において、協議会の活動方針や人材確保の考え方に関する意見交換と協議を実施した。当初は「即戦力が欲しい」「人手は欲しいが、新人教育は、労力とお金がかかるから大変だ」などの消極的な意見が挙がっていた。しかし、既に若者を雇用している役員から「そもそも即戦力はいないから、教育は必要」「若い人が求人を見る際は、まず給料、福利厚生などから確認する」などの意見があり、議論を通して「教育」と「雇用体制整備」の重要性について認識を深めた。



写真 1. 役員会（R3.8）

（2）教育機関と連携した活動

ア 地元高校との連携（R3）

「人材確保」に向けた取組みの具体的な活動内容を検討する中で、地元高校との連携について普及所から提案した。元々、地元高校では、林業分野において年間カリキュラムを定めた現場体験実習があり、農業分野でもカリキュラムに取り入れてもらえないかと考えたものである。

この提案について、協議会の若手役員を中心に内容の検討を進めることになり、役員会の取組みとして学校長を招き、高校のカリキュラムや進路に関する勉強会を開催した。また、日野郡の農業を高校生に PR することを目的として、地元高校の担当者、と、取組み内容の打合せを実施した。

また、地元高校と協議会のつながりを作るため、就職説明会や職場訪問に協議会を代表して 1 会員に対応してもらった。



写真 2. 地元高校生による職場訪問（R3.9）

イ 農業大学校との連携（R2）

さらに、日野郡での就農に関心のある農業大学校の学生を当地域へ招き、協議会会員とのマッチングを目的とした就職説明会を実施した。6 法人（会員外を含む）と 7 名の学生が参加し、会員の法人就業に結びついた事例はなかったものの、この会をきっかけに、3 名の学生が当地域の農業研修生として令和 3 年度から受入れられ、町内での就農や法人就業を目指すことになった。

3. 具体的な成果（詳細）

協議会内で「人材確保」に関する検討や議論を進めた結果、協議会の役員を中心に、雇用や受入れ体制の整備に対する意識が向上し、地元高校や農業大学校などの教育機関と連携し、若者へ管内の経営体を PR する活動の足掛かりができた。実際にインターンシップや視察受入れを行う会員や、給与体系の見直しを始める会員も現れた。

さらに、令和 3 年度は、地元高校生 1 名が協議会会員の法人で雇用され、研修生 1 名も法人就業を希望している。

4. 農家等からの評価・コメント（協議会役員 A 氏）

大規模農業経営体に農地集積が進む中、少しでも従業員の負担軽減をするため、福利厚生を整備に加えて、スマート農機等の省力化技術を活用しながら労働環境を整え、人材確保を進めていく必要があると考えています。

若者に対する PR 活動については、毎回、必ずしも結果に結びつくわけではないですが、一人でも多くの若者に関心を持ってもらうため、活動を継続することが大切だと思います。

5. 普及指導員のコメント（日野農業改良普及所 改良普及員 小椋真実）

人材確保の課題は、いずれの経営体も必ず考えなければいけないテーマの一つだと思います。人材不足に直面してから、確保の準備を始めても、直ぐに良い人材が見つかるとは限らず、新規雇用者の教育には時間が必要なため、将来的な営農を見据えた準備が重要です。

直ぐに大きな効果が現れる普及テーマではないですが、一つでも多くの経営体の意識を変え、具体的な行動へ繋がるように、地道に普及活動を実施していきたいと思っています。

6. 現状・今後の展開等

人材確保については、求人活動や集落内での若手確保の見通しを立てている会員もあるが、一方で、将来の見通しや準備ができていない会員も存在する。各会員の間で状況の差はあるものの、すでに雇用環境を整えている会員にリードしてもらいながら、人材確保に対する意識を広く啓発する必要がある。

また、地元高校と連携する取組みは、農業の現場体験実習について、令和 5 年度の実施を目指し、令和 4 年夏頃までに計画を策定することとしている。