

(目次)

労働力調整、担い手支援対策		143
1. 労働力調整	作業請負（作業受託及びヘルパー）	145
	労働力交換	146
	職業紹介	147
2. 担い手支援	能力向上	148
	就農支援	150
優良事例	1 むらを守る俵津農地ヘルパー組合株式会社	151
優良事例	2 JAの梨ヘルパー育成事業（梨ボランティア）	152
優良事例	3 労働ピークが異なる農協間における農業労働力交換	153
優良事例	4 JAによる無料職業紹介	154
優良事例	5 「みかんの里アルバイト」による労働力不足解消	155
優良事例	6 りんご作における剪定集団による剪定技能習得	156
優良事例	7 第三者継承で農園と栽培技術を次世代へ	157

Ⅶ 労働力調整、担い手支援対策

労働力調整・担い手支援対策の背景

- 農業者の高齢化と農村の過疎化が進む中、必要な作業が適期に実施できなくなっていること、収穫作業や共選場での選果作業の雇用労働力の確保が難しくなっており、これらの労働力の確保が産地維持のためにも喫緊の課題となっている。
- 整枝・剪定、摘果など「技能」を要求される作業が多いことから、新規就農者や新規参入者への栽培管理技術の習得や経営管理能力の向上のための支援が求められている。
- ヘルパー、援農など農作業の新たな支援者の栽培管理能力向上への対応も必要。
- 担い手確保対策として合理的な経営継承の方法や第三者への事業継承（後継者無し経営の事業を家族以外の第三者に移譲すること）の取り組みが重要。

取組みの内容と特徴

1 労働力調整の取組み

- 作業請負（作業受託・ヘルパー制度等）
 - ・農家の労働力不足を補うものとして、農家の代わりに農作業を請け負う制度である。これまでは、果樹農家が高齢農家等労働力不足農家の園地において技能が求められる整枝・剪定などの作業請負（作業受託）が行われてきた。現在でも作業受託は多くのところで行われているが、近年では果樹農家だけでは対応できなくなっており、定年退職者や学生が作業を請け負う場合も見られる。これらは市町村（シルバーセンターなどを含む）やJA、農業法人などが主体となり、組織化、事業化しているケースが多く、ヘルパー（制度）、サポーター（制度）、援農などともよばれている。農業未経験者が多いため、栽培管理に関する技能習得が必要である。
- 労働力交換
 - ・農繁期が異なる農業部門が展開している場合、この農繁期の違いを利用して労働力が不足する作業をお互いに協力して「手間替え」といわれていた個人的な取り組みが、農協などを調整機関として組織的に行われるものである。熟練労働力が継続して確保ができる点にメリットがある。労働力の過不足がある場合には両者での調整が必要であるが、賃金の支払いで精算が行われている。
- 職業紹介
 - ・農業に就職したい人、農業での独立を目指して、実践的な技術や経営を学びたいなど、農業従事を希望している者を、人手不足の解消や経営規模の拡大を図ろうとする農家や農業法人に紹介するものである。平成16年職業安定法の改正により、農協や農協の連合会、地方公共団体が無料職業紹介事業を実施することが可能となり、各地で取り組まれている。

2 担い手支援対策の取組み

○能力向上

- ・ 作物の生産・販売を行い、経営を運営していく能力を経営者能力というが、これは、経営者として、将来の経営のための戦略的意思決定、日常的な業務の執行管理、組織の活性化等の機能を遂行するために必要な能力のことをさす。こうした能力が要請されるのは、農業をめぐる厳しい内外諸条件の下で、農業者（中核的な担い手）が経営発展させていくためには必須のものである。能力向上の取組みは、担い手を確保するために主として若手農業者を対象に行われている。近年定年帰農の希望者や農作業に従事したいという意欲を持った者が増加してきており、これらの希望者に対応した取組みも行われている。
- ・ 能力向上の取組みは、農業改良普及センターなどの公的機関が中心であるが、先進農家での研修や技術に関しては、生産者部会等の機能集団においても行われている。

○就農支援

- ・ 就農形態には、自営農業就農、雇用就農、新規参入がある。自営農業就農は後継者が新たに自家農業に就くもの、雇用就農は法人等に雇用されて就農するもの、新規参入は非農業者が独自に農地等を取得して農業を開始したものである。これら新規就農者の農業経験や学歴はそれぞれ異なっているため、就農に対する支援は、就農準備段階から就農後に至るまでそれぞれに応じた多様な支援策が、国や県、市町村によって設けられている。

労働力調整・担い手支援対策の取組みの効果

- 労働力不足の解消、熟練した労働力が継続して確保できる。
- 新たな就労の場を提供するとともに、労働条件の改善や雇用促進に結びつく。
- 新たな担い手が育成確保され、農業経営や産地の発展が可能となる。
- 的確な栽培管理技術の習得や経営管理能力の向上により強固な果樹経営が確立できる。
- 経営継承は後継者のいない経営を円滑に継承でき、経営資産の有効利用が図られる。

労働力調整・担い手支援対策の留意点

- 労働力交換や職業紹介では、相互の信頼関係やヒューマンネットワークの構築を図ることや働きやすい作業環境への改善や労働条件の整備が重要である。
- 労働力交換における合意形成や作業受託でのマッチングには、関係機関の支援が必要である。
- 職業紹介やヘルパー制度、作業受託においては専門的技術が求められる場合があり、農業技術の研修会や講習会の開催により、知識や技能の習得が求められる。
- 能力向上の取組みは多様である。特に、整枝・剪定、摘果など「技能」を要求される作業が多く残されていることが果樹作の特徴であり、これらを着実に継承していくことが経営発展・産地維持の上からも重要である。
- 新規参入者に対する助言や相談にのること、第三者継承の場合の移譲希望者と継承希望者の間のコミュニケーションや信頼関係の形成には、関係機関の支援活動が重要である。

1. 労働力調整 ①作業請負(作業受託・ヘルパー等)

○作業請負の取組みの背景

- ・農業労働力の高齢化や減少により、必要な作業が適期にできなくなっている。このため雇用労働力の導入を図ろうとしても、被雇用者がいなかったり、いたとしても雇用条件等によりなかなか確保できない状況にある。一方、農業に興味を持ったり、農作業の手伝いを希望する定年退職者や学生が増加してきており、このような新たな労働力の活用方策が求められている。このため、これら両者を結びつける農作業請負の体制づくりとそれによる労働力の確保が重要となっている。

○作業請負の取組み内容と特徴

- ・農作業を請け負う取り組みとして、専業農家等が個人的あるいは集団で請け負う作業受託と定年退職者や学生が作業の手伝いをするもの（ヘルパー(制度)、援農、ボランティア、サポーター(制度)などとよばれる)とがある。
- ・作業受託は、一定の技能が必要な整枝や剪定作業で多く行われているが、同じ果樹農家が行うため、引き受けられる面積には限界がある。引き受け手(受託者)が不足する場合は、JA職員やアルバイトに依存することもある。このような場合は的確な作業を実施するために栽培管理技術の研修を行い、資質向上を図ることも必要である。
- ・作業の手伝いをする取り組み(ヘルパー(制度)、援農、ボランティア、サポーター(制度)など)では、袋かけ、授粉、摘果、剪定など多岐の作業にわたっている。農業未経験者が多いため、栽培管理に関する技能習得の支援が必要である。技能習得にあたっては、自治体や農業振興公社などが1年程度の技能講習会や養成講座を開設し、栽培技術や農業に関する基本知識等を教えている。また、養成講座を修了した者をボランティアやサポーターとして登録することで作業者を確保し、農家の必要に応じた支援体制を整えることができる。

注) ヘルパーという組織には専業農家による作業受託組織をさしている場合もある。

○作業請負の効果

- ・労働力不足を解消でき、適期に作業ができる。
- ・産地維持に結びつく。
- ・定年退職者の新たな働き場を提供できる。
- ・学生等若者の農業に対する理解を深めることができ、農業への興味を増すことで将来的な担い手の確保に結びつく。

○作業請負推進上の留意点

- ・作業請負組織を作るためには、市町村やJAなど地域の核となる組織が中心となることが望ましく、地域内の情報収集能力が必要である。
- ・労働条件を明確にし、料金支払いが必要な場合には両者が納得できるような水準であること。条件(圃場、作業者の能力や技術水準など)に合わせた料金設定も考えられる。
- ・委託者と受託者のマッチングには、関係機関の支援が必要である。
- ・農業未経験者を活用するには、一定期間の技能講習等の研修機会の設定が必要である。

○詳細情報はこちら

- ・関連の優良事例を参照
- ・サポーターやボランティアの技術習得については能力向上の項目を参照

1. 労働力調整 ②労働力交換

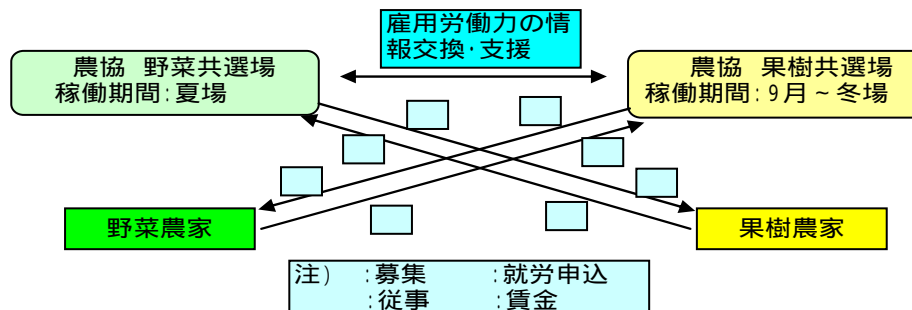
○労働力交換取組みの背景

- ・果樹農家ではこれまで雇用してきた熟練した労働力の高齢化が進展しており、労働力確保が極めて難しくなっている。さらに、産地では、選果場にも相当数の人員を確保する必要がある。このため、一般の農家の雇用労働力の確保と競合しない取組みが必要となっており、農協などが中心となった選果場の労働力確保の取組として農繁期が競合しない野菜産地等との連携が求められた。

○労働力交換の取組みの内容と特徴

- ・収穫時期の異なる産地での労働力を活用することになる。例えば、果樹作と野菜作、果樹作と稲作である。以前は、個別農家間で「手間替え」として行われていたが、経営規模の拡大や労働力の高齢化・減少などで消滅した。一方、組織的な取組みとしては農協間で労働力を交換し、それぞれの共選場の労働力を確保するものである。
- ・この取組みは、①農協間で労働力交換の実施の合意から始まり、②お互いの雇用条件等の情報を交換し、③お互いの農家に雇用条件を提示し、募集を図る ④就労を希望する農家の申込みによりそれぞれの選果場の作業員として就労するという手順で行われる。農家だけで不足する場合は、近隣の非農家にも募集をかけることもある。
- ・情報交換を通じ信頼を高めながら相互の支援体制を強化し、農繁期の異なる作物を基幹とする農協間で、両地域内の熟練した農家労働力を交互に活用することがポイントである。

労働力交換の仕組み



○労働力交換の効果

- ・熟練した作業能率の高い労働力を継続して確保できる。
- ・労働力不足を解消するとともに、農協を中心として産地の体制を強化することができる。
- ・農家の経営安定・発展につながる。

労働力交換推進上の留意点

- 農家・農協段階にあっては、農作業に慣れていない人が働きやすくなるよう労働条件や作業環境の改善に努めることが大切である。
- 合意形成には関係機関の支援活動が重要である。

詳細情報はこちら

- ・優良事例を参照

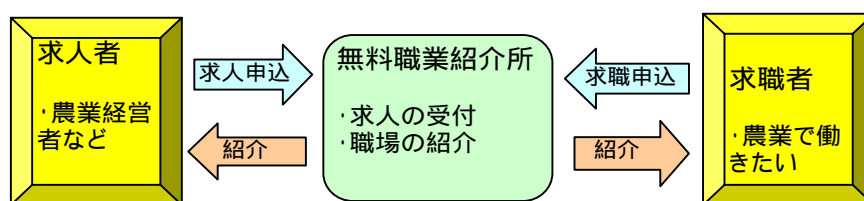
1. 労働力調整 ③職業紹介

○職業紹介の取組みの背景

- ・ 農業経営の規模や部門の拡大を図るために雇用労働力の導入したい農家や法人が存在している。その一方で、農業が好きで農業に従事、就職したいという希望を持つ者や退職後にそれまでの経験等を農業で活かしたいという希望をもつ者がいる。こうした両者の希望を調整し、紹介、斡旋をすることが求められていた。

○職業紹介の取組みの内容と特徴

- ・ 平成16年の職業安定法の改正により、農協や農協の連合会、地方公共団体が無料職業紹介事業を実施することができるようになり、これに基づき、自治体や財団法人、農協などが厚生労働省の許可を受け事業を立ち上げている。
- ・ 求人者は業務内容、賃金、労働時間、その他の雇用条件を求人票に記入し、職業紹介所に申し込む。求職者は、希望作物や場所、賃金、農業経験の有無・内容等を求職票に記入し、職業紹介所に申し込む。この求人票、求職票を基に調整を行い、紹介する。
- ・ 農業者や法人が求める者をいかに確保するかが重要。そのため、農業に関する講習会や研修会を組織し、その修了生を登録させるということも行われている。



職業紹介の取組み

○職業紹介の効果

- ・ 労働力不足が解消できる。
- ・ 新たな担い手の育成・確保に結び付く。
- ・ 求人・求職の情報が地域で一元化され、就労条件の改善がされやすく、雇用が促進される。

○職業紹介推進上の留意点

- ・ 求人側と求職側の条件に合う者を紹介することが求められるが、求職者の農業に対する意欲や能力にも留意することが必要である。
- ・ 求職者に対してあらかじめ農業技術の研修会や講習会を行い、知識や技能の獲得をさせることが必要であろう。
- ・ 求職者との信頼関係やヒューマンネットワークの構築を図ることが重要である。

○詳細情報はこちら

- ・ 優良事例を参照

2. 担い手支援

①能力向上

○能力向上取組みの背景

- ・農業をめぐる厳しい条件の下で、作物の生産・販売を行い、経営発展させていくことが農業経営者に求められている。これを的確に遂行していく能力を経営者能力というが、これは、経営者として、将来の経営のための戦略的意思決定、日常的な業務の執行管理、組織の活性化等の機能を遂行するために必要な能力のことをさす。具体的には、経営理念や目標の作成能力、分析能力、計画能力、実行能力、知識・技術力、統率力、信用力、交渉能力、人脈などである。こうした能力が要請されるのは、農業をめぐる厳しい内外諸条件の下で、果樹経営を発展させていく上で、農業者（中核的な担い手）には必須である。
- ・また、近年は農家子弟だけでなく新たに農業参入を希望する定年退職者や若年層が増えてきている。これらのうち本格的に農業経営に参入する者に対しては上記の能力の獲得・向上が組織的に求められる。一方、本格的参入ではなく、農作業の手伝いやヘルパーなどにより農業生産に関わりを持つ者も増加してきており、これらを対象とした能力向上のための取組みも求められている。

○能力向上取組みの内容とポイント

能力向上の取組みはいろいろなところで行われている。

・公的機関（農業改良普及センター、農業支援センター）

若手農業者・定年帰農者：

これからの担い手を育成することを目的に、農業技術全般にわたる講義と実習、経営管理能力の向上にむけて農業簿記記帳講習、先進農家視察などが行われている。期間は1年程度のものが多いが、3年と長期にわたって行われる例もある。

女性農業者：

果樹作においては女性農業者が果たしている役割は大きく、意欲と生きがいをもって積極的に農業経営に参画していくことが重要であるとの観点から、栽培管理技術に関する研修や農業簿記記帳講習、経営管理に関する知識習得等を内容とした講習会（講座）が行われている。

ヘルパー・ボランティア：

農業労働力不足を補う補助的労働者として農業に従事しようとする者に対して、必要な栽培管理技術や農業に関する一般的知識について講義と実習が行われる。期間は概ね1年程度である。この研修を終えると、農業サポーターやヘルパーとして登録され、担い手農家の支援に携わるというシステムになっている場合が多い。

・先進農家・法人

先進的な農家や法人経営において研修を通じて能力向上を図るものである。そこでは技術習得だけでなく、経営哲学や経営理念を学ぶことも多い。若年の新規就農者だけでなく、定年帰農者も参加している。

・生産者部会、研究会等機能集団

樹形改造や剪定等の栽培技術の向上及び継承を目的に取り組まれているもの。収量や品質向上に直接結び付く篤農家技術の講習という場合が多い。このため、専業農家を中心に幅広い年齢層の参加がみられる。

○能力向上取組みの効果

- ・的確な栽培管理技術の習得や経営管理能力の向上により、強固な果樹経営が確立できる。
- ・新たな担い手の参入が期待できる。
- ・新たな就労の場を提供し、労働力不足農家の作業を的確に実施できる。
- ・産地の維持発展が期待できる。

○能力向上取組みの推進上の留意点

- ・能力向上の取り組みは多様である。自分の目的に応じた内容・場所を選定することが必要である。また、こうした場を通じて人脈を意識的に形成することも必要である。
- ・果樹作は、整枝・剪定、摘果など「技能」を要求される作業が多く残されていることが特徴であり、これらを着実に継承していくことが、経営発展・産地維持の上からも重要である。

○詳細情報はこちら

- ・技術習得をするための研修情報の紹介：農林水産省HP
(http://www.maff.go.jp/j/new_farmer/n_gizyutu/index.html)
- ・新規就農者向けの行政支援は各県農林水産部のHP
- ・研修の具体的内容については居住地の農業改良普及センターに問い合わせることも有効
- ・農家・法人の研修情報：全国新規就農相談センターHP
(<http://www.nca.or.jp/Be-farmer/>)

2. 担い手支援 ②就農支援

○就農支援の取組みの背景

- ・ 農業従事者の高齢化や農業の担い手の減少により、担い手の育成・確保が緊急の課題となっているが、就農希望者の多くは農業経験が少なく、就農するために必要な農業に関する知識・技術が不十分である。就農形態は、後継者が新たに就農する自営農業就農、法人等に雇用される雇用就農、非農家の者が離職もしくは定年を契機に独自に農地等を取得して、農業を開始しようとする新規参入がある。就農希望者の意欲や知識・技術は、就農形態によって大きく異なるため、ニーズに応じたきめ細かな対応が必要である。

○就農支援の取組みの内容と特徴

- ・ 自営農業就農・雇用就農への支援：
経営基盤が一応揃っているので技術習得の支援が中心となる。その後、経営移譲や独立就農に関する支援を行う。
- ・ 新規参入への支援：
新たに農地や施設を取得して農業を始めるため、きめ細かな支援が必要となる。
各県農業大学校での技術や知識の習得、先進農家での研修などによる技術習得の支援
貸付農地の紹介や仲介など農地の斡旋
住居の斡旋
就農後の技術・経営相談
- ・ こうした取り組みには多額の費用が必要となるが、新規参入の場合手持ち資金は十分でない。そこで就農に必要な費用を無利子で融資する制度が設けられている。就農研修資金（研修費や教材費）、就農準備金（就農先調査や住居移転費用など）、就農施設資金（施設の設置費、機械購入費）。また、生活資金や就農後資金など都道府県が独自で行う融資もある。
- ・ 新規就農の場合、経営を軌道に乗せるまでに多くの困難があるが、近年、後継者のいない優秀な既存の農家を第三者に受け継ぐ、経営継承（事業継承）が事業として取り組まれている（日本版ファームオン事業）。新規就農者にとっては技術を学べるだけでなく、農地、施設、住居の取得が容易になる、農村生活に適応しやすくなるなどのメリットがある。

○就農支援の効果

- ・ 新たな担い手を確保でき、産地を維持できる。
- ・ 経営継承により後継者のいない経営を円滑に継承でき、経営資産の有効利用が図られる。

○就農支援推進上の留意点

- ・ 新規参入者に対しては関係機関が連携の下、的確な助言や相談にのることが必要である。
- ・ 第三者継承の場合、移譲希望者と継承希望者の間のコミュニケーションが十分取れ、信頼関係が形成されるよう関係機関の支援活動が重要である。

○詳細情報はこちら

- ・ 全国新規就農相談センターHP
<http://www.nca.or.jp/Be-farmer/>
- ・ 農林水産省HP
http://www.maff.go.jp/j/new_farmer/n_syunou/index.html

優良事例 1

(愛媛県西予市)

むらを守る俵津農地ヘルパー組合株式会社

○地域の概況

- ・当該地域の西予市明浜町俵津脇、新田地区はかんきつ栽培面積 124haで、県内有数の温州みかん産地で、宇和海に面し、園地のほとんどが急傾斜地園で、国営南予用水事業により70%の園地にスプリンクラーが整備されている。

○取組み概要

- ・設立年 平成20年3月6日
- ・出資金100万円
- ・出資者 組合員5人、地元農業者2人、従業員3人、JAひがしうわ
- ・事業内容 農作物の作業受託、生産販売、加工品の販売、地域振興維持活動

○内容と特徴

- ・高齢化が進み、耕作放棄地が増えつつある同地区を守ろうと立ち上がった地元有志による集落営農組織。
- ・前身は、平成14年設立の南予用水利用組合の中の「農地委員会」。作業受託面積5.5ha(11戸)、常時雇用4人で始まる。
- ・平成16年、特定農業団体「脇・新田農地ヘルパー組合」を設立、構成員8人、かんきつ栽培面積5.5ha。
- ・平成20年、「俵津農地ヘルパー組合株式会社」へ法人化。特定農業法人となる。
- ・毎週、月曜日の7時からミーティングを実施し、みかんの生育状況、作業の進み具合や地区の情報など情報交換している。
- ・かんきつ園の全面作業受託面積は6.2ha、除草、摘果、消毒などの作業受託は延べ約200件。
- ・収入は生産物のJA出荷と直販、作業受託料等。
- ・集落を守るため、お墓掃除のヘルパーや地域のイベントの手伝いも実施している。



○効果と留意点

- ・平成18年度中国四国農政局国営土地改良事業地区営農推進功労者賞受賞。
- ・集落に認知され、「むらを守ろう」という一体感が生まれた。
- ・全面作業受託は、経営面で採算が取れることが前提で、売れる品種への更新やジュースなど加工品にも取り組む必要がある。
- ・専門的な農作業については経験をつむことが必要で時間を要する。

○詳細情報はこちら

- ・俵津農地ヘルパー組合株式会社 TEL 0894-65-1556
- ・愛媛県南予地方局八幡浜支局地域農業室西予農業指導班 TEL 0894-62-0407
- ・西予市役所明浜総合支所産業課 TEL 0894-64-1288

優良事例 2

(千葉県市原市)

JAの梨ヘルパー育成事業（梨ボランティア）

○地域の概況

- ・市原市は千葉県の中部に位置し、県下第2位の米の生産のほか、野菜ではダイコン、果樹では梨といちじくを生産している。梨は75haの栽培面積があり、JA市原市ブランド「いちほら梨」として販売されている。

○取組み概要

- ・実施機関：JA市原市
- ・労働力の必要な梨農家に、ヘルパーを派遣。
- ・栽培管理技術を有するヘルパーを養成するため2年間の栽培行程を実習。

○ヘルパー育成事業の取組みの内容と特徴

- ・JA市原市では、繁忙期の労働力不足に悩む梨農家を支援するため、梨ヘルパー育成事業（梨ボランティア）を2000年から展開している。これは、地域の定年退職した人など梨栽培の未経験者を募り、人材として取り込もうというもの。有償ヘルパーはもちろん、市場出荷に取組む人材として育成し、多数輩出している。
- ・市原市農林業振興協議会が2008年から取組んでいる就農者養成講座「帰農塾」（2008年は「野菜コース」（1年間）のみ）と2009年にタイアップして、梨ヘルパーを育成する「梨ボランティアコース」（2年間）を新設した。
- ・ヘルパーの養成期間は2年間、毎週1回のペースで実習・研修し、剪定から収穫までの全栽培管理工程を学ぶ。指導員はJA営農担当職員や千葉農林振興センター職員。研修生は2009年（6期）は8名（5期は10名）。
- ・2008年実績で育成ヘルパーの人数は118名。うち60歳以上が約9割を占める。出役延べ日数は2008年実績延38人（対象農家30戸）、2002～2008年では延べ340人。
- ・ヘルパー派遣は梨共同選果部会からの派遣とし、個人相対はしない。
- ・ヘルパー料金は1時間当たり800円で、タイムカードに勤務時間を記載（派遣先農家の確認印）し、梨共同選果部会事務局に提出、支払は各自の通帳へ毎月振り込む。

○事業の効果と留意点

- ・栽培管理工程の実習により梨栽培の基本技術が習得され、農家も安心して仕事を任せることが出来る。
- ・賃金や労働条件を統一して、賃金の支払事務についてはJAが梨共同選果部会と事務委託契約を結んでいる。

○詳細情報はこちら

- ・JA市原市経済部営農担当 TEL 0436-36-5811
- ・市原市農林業振興協議会 TEL 0436-36-4187

労働ピークが異なる農協間における農業労働力交換

○地域の概況

- ・ S地区は、津軽平野の南西部に位置し、丘陵地域は主力のりんご園が、河川流域の平坦部には水田が開けている。
- ・ K地区は、津軽平野の北西部に位置し、ほとんどが平地で水田と野菜（メロン・スイカ）地帯である。

○取組みの概要

- S地区（A農協）
- ・ 農家数：558戸
 - ・ 経営耕地面積：1,140ha
- K地区（B農協K支店）
- ・ 農家数：385戸
 - ・ 経営耕地面積：135ha

○内容と特徴

- ・ 取り扱い品目の出荷時期が異なることを利用し、平成3年から県内の2農協が選果場の作業員を相互に交換している。
- ・ 具体的には、メロン等の出荷時期となる7～8月に、りんご主体のA農協管内から作業員がB農協K支店に雇用される。また、りんごの出荷時期となる9月～翌年3月には、B農協K支店から作業員がA農協に雇用され、平成18～20年度の実績は表1のとおりである。なお、日当、時間外手当等の雇用条件は両農協間で調整している。
- ・ A農協では、これらの労働力を含め、平成20年度実績で延べ17,148人の雇用を確保している。特に、りんご早生・中生品種の出荷時期となる9～10月は、着色管理・収穫作業と競合するため、雇用確保が難しく、B農協K支店管内からの労働力は重要となっている。
- ・ これら労働力を確保するため、A農協では次のような募集活動と作業環境の改善を実施している。
 - ①地元の新聞への募集広告、②住宅団地へ募集広告を配布するなど作業員の掘り起こし、③暖房の導入、照明設備の増設、壁や床面を明るい色彩へ変更するなどの快適な作業環境づくり、④農協安全衛生委員会による安全教育の徹底



写真1 りんご生産が中心のS地区



写真2 メロン生産が中心のK地区

表1 2農協間の雇用人数の推移（延べ人）

	平成18年度	平成19年度	平成20年度
A農協 B農協K支店	85	92	106
B農協K支店 A農協	1,749	1,881	2,127

○事業の効果と留意点

- ・ 2農協間で情報交換を行うことで信頼を高めながら、支援体制を強化できる。
- ・ 労働力交換を継続することで雇用労働力の熟練度が高まり、作業効率の高い労働力を確保できる。

○詳細情報はこちら

- ・ 技術情報 2008-2009りんご生産指導要項

JAによる無料職業紹介

○地域の概況

- ・浜松市三ヶ日町の温州みかんは、全耕地面積の約9割を占める基幹作物。静岡県のみかん生産量でも約2割を占め、県のみかん生産を牽引している。しかし、高齢化の進行や家族労働力の減少からみかんの収穫・摘果作業等の人材集めが大きな課題となっている。

○取組み概要

- ・実施機関：JAみっかび
- ・対象農家：農協組合員 約2,800戸
- ・温州みかん栽培面積：約1,700ha
- ・求職者の人材集め、求人者への人材配分
- ・紹介所事務担当：3名（3名とも兼務）

内容と特徴

- ・JAみっかびでは、厚生労働省の認可を受け、平成20年秋から援農者の無料職業紹介事業（求職者の人材集め、求人者への人材配分）を行う「JAみっかびアグリワーク」を組合員相談課内に設置。
- ・組織代表者などで構成する「JAみっかび」援農対策事業検討委員会で検討を重ね仕組み及びルールを作成。
- ・事業仕組みの概要は、
求人者、求職者の募集と紹介斡旋。紹介者は抽選の上、求人者・求職者の面接後、雇用契約の締結。
- ・ルールの基本事項は、
①時給制（800円）、②労災保険の加入、③ミカン3kg程度のお土産（収穫時期）。
- ・ルールの個別相対事項は、
①勤務時間・休日、②通勤手当、③昼食、④給与の支払時期。
- ・募集は、
新聞折込・くみあいだよりチラシ、看板、ホームページ等で実施しているが、情報元は新聞折込が約7割と効果的。平成20年の紹介斡旋実績は133名。
- ・今年度から始めた摘果作業については、事前に営農指導員による摘果講習会を実施。紹介斡旋実績は70名。

○効果と留意点

- ・賃金については高騰を防ぐため統一。労働条件については求職者の就業形態が様々であるので個々との契約。60歳以上が2/3を占める。また、就業形態も1週間に2,3日や1日の短時間など様々である。
- ・収穫は事前講習会を行っていないが、摘果については生産者の希望もあり、営農指導員による事前講習会を実施。

○詳細情報はこちら

- ・三ヶ日町農業協同組合組合員相談課 TEL 053-525-1011（代）
- ・JAみっかびくみあいだより（平成21年8月号）「設立から1年経過JAみっかびアグリワーク 無料職業相談所」

優良事例 5

(愛媛県八幡浜市)

「みかんの里アルバイト」による労働力不足解消

地域の概況

- ・八幡浜市真穴地区は愛媛県の西部に位置し、明治時代にみかんが導入され、200戸の農家が約1万トンを生産する国内屈指のみかん産地。京浜市場を中心に高値で取引される信用を勝ち得ている。急傾斜地の段々畑で機械化が困難な園が多い。

産地の概要

- ・温州みかん主体(面積 約300ha)
- ・ほぼ全園地共同スプリンクラー・農道完備
- ・生産から出荷まで共同選果場(共選)による品質管理を徹底
- ・特選商材「雛の里」

○内容と特徴

- ・愛媛県八幡浜市真穴地区ではJA西宇和真穴事業所が窓口となり、収穫などの忙しい期間を限定して、「みかんの里アルバイト」と称してアルバイトを募集している。
- ・期間はみかん収穫期の約1ヵ月間、人数は約80人程度で、アルバイトは全国に及んでいる。今年(平成21年)は表年で収穫量が多いため95人を採用。
- ・アルバイト募集に当たっては、労働条件を明確にし、インターネットやアルバイト雑誌等を通じて広範囲に情報を提供している。
- ・雇用者については、ホームステイ等で宿舎を提供している。これにより雇用範囲が広がる。
- ・この取り組みは平成6年から始まっており、リピーターも5割以上と多い。継続して募集することが重要。



全国から集まったみかんの里アルバイト
(大阪市中央区での説明会)

○事業の効果と留意点

- ・農業への理解が進むとともに、受け入れ農家での適期収穫の実施が可能となる。
- ・農家の経営安定や地域の活性化に結び付く。
- ・産地内あるいは集落内での連携や共通意識の醸成が必要である。また取り組みは、JA等の組織が主体でないと難しい。
- ・専門的な作業については経験を要し、研修等受け入れ体制と農家側の理解も必要となる。
- ・雇用労働力の確保は継続的な取り組みが必要である。

○詳細情報はこちら

- ・西宇和農業協同組合真穴柑橘共同選果部会 TEL 0894-28-0215
- ・八幡浜市農林課 TEL 0894-22-3111
- ・愛媛県南予地方局八幡浜支局地域農業室 TEL 0894-23-0163

りんご作における剪定集団による剪定技能習得

地域の概況

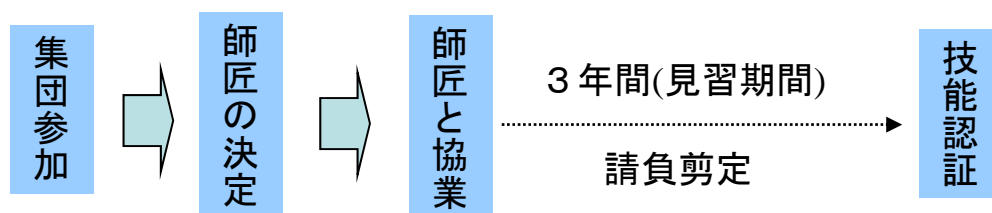
- ・黒石市は津軽りんご地帯の一角にある。主力農産物は米とりんごで町の中央を流れる浅瀬石川下流では稲作経営、上流ではりんご作経営、中流では水稲・りんご複合経営が展開する。

集団概要

- ・構成員 12名
- ・事業 技能指導
剪定請負（請負面積23ha）
- ・出役日数 1人当たり55日程度
- ・賃金 10,000円/日（見習い期間以外）

○剪定集団による技能習得システムの特徴

- ・剪定技術は収量や品質を左右するが、その技術習得は難しく経験を要する。この技術習得のために、実地指導を基にした剪定集団が青森県を中心に広く展開している。中でも紹介する「黒石剪定会」は組織的に弟子育成の指導がなされている。
- ・剪定集団は師匠と弟子によって構成される。剪定技術向上心の強い農業者が技能獲得のために技巧者のもとに「弟子入り」する。師匠と弟子によって構成される集団は「剪定集団」と呼ばれる。
- ・指導のやり方は剪定集団によって様々だが、事例では新規参加者は集団員の中で特定の師匠を決められ、師匠と2人一組で共同作業を行う。地域のりんご園の剪定作業を請け負いながら技術習得をする。
- ・剪定技術習得の第1目標は「成り枝（結果母枝）」を作ることにある。結果母枝は5～6年枝を用いるので習得期間の目安は5年程度となる。事例では最初の3年間は見習期間で、この時の賃金は半額が支給される。この期間はまだ鋸は使用できない。見習期間の3年間で終了すると技能認証がなされ、「弟子あがり」と称して、鋏、鋸が渡される。ただし、大枝（結果母枝、結果母枝群、垂主枝、主枝）を切るまでには更に経験が必要とされる。



黒石剪定会の技能習得システム

○技術習得システムの留意点

- ・このような技術習得システムが円滑に進むためには、剪定作業料金水準の決定や新規参加者の斡旋、剪定委託者の斡旋などで農協等が支援することが望ましい。

○詳細情報はこちら

- ・技術情報 「剪定」（りんご剪定技術研究会）などに関連記事
- ・青森県りんご協会、JA津軽みらい浅瀬石支所

第三者継承で農園と栽培技術を次世代へ

○地域と経営の概況

- ・みかん産地の中でも高度な栽培技術を持つKさんは、新品種の開発に取り組み、デパートで高値で販売するまでになった。しかし子供が就農しなかったため、新規就農者Tさんへ経営を継承した。

○取組みの概要

- ・個人経営 (K農園)
- ・経営面積 80a(ハウスみかん)
- ・労働力：家族2名

○内容と特徴

- ・Kさんは、手をかけてきた樹園地やこれまで培ったみかん栽培の技術を、家族でなくても誰かに継いでほしいと考え、子供の承諾も得た。そこで、県の新規就農相談センターに紹介を依頼したところ、新規就農を目指していたTさんと出会い、経営を移譲することにした。
- ・Tさんはみかん栽培が未経験だったため、約1年間の研修を行った。Kさんは、Tさんが早く技術を習得できるようにと、具体的なやり方やその理由を言葉で説明するようにした。
- ・研修開始から約1年後、みかんの収穫が一段落したところで経営を移譲した。農地は利用権設定を行い(5年後に所有権移転の予定)、施設・機械は譲渡した。譲渡にあたってTさんは就農支援資金を利用している。このようなやり方は、KさんとTさんが関係機関を交えつつ話し合っ決めてもので、契約書も作成した。
- ・また、継承後もKさんは一緒に農作業を行い、引き続き技術の伝承を図っている。

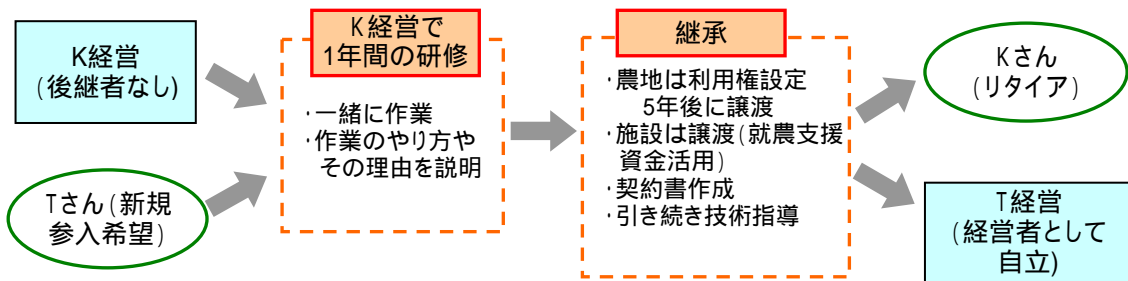


図 ハウスみかん経営での第三者継承

○効果と留意点

- ・家族の中に後継者がいなくても、樹園地や高度な栽培技術が次世代に引き継がれ、産地の維持・発展につながる。
- ・関係機関によるバックアップが重要。この事例では、新規就農相談センターや普及センターなどが、マッチングや継承の進め方についての助言、書類作成の支援などを行った。

○詳細情報はこちら

- ・全国農業会議所・全国新規就農相談センターで、第三者継承の支援事業を実施している。「日本版ファームオン事業」<http://www.nca.or.jp/Be-farmer/farmon/index.php>