

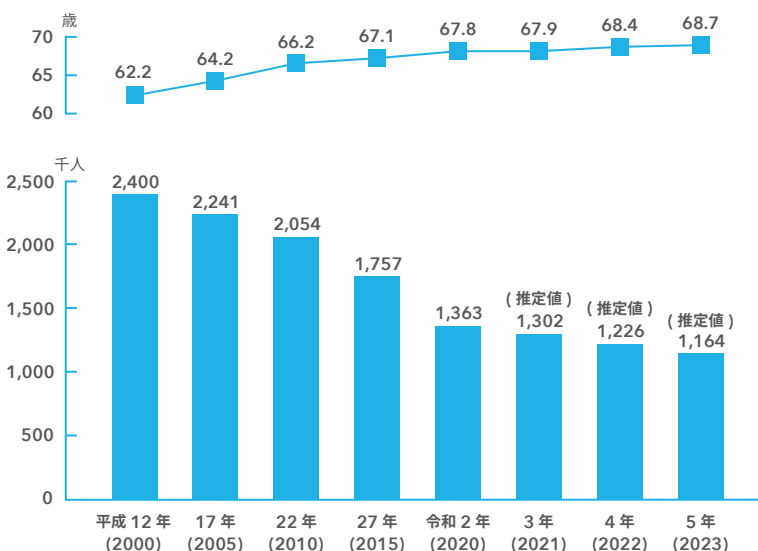
高齢化や過疎化の影響が大きい地域産業に、新たな担い手を。
『Airワーク 採用管理』で地域に眠っていた人材を採用し、
生産量の拡大や、労働環境の改善を実現



働き手の減少が続く日本の農業。従来のやり方だけでは、人手の確保が難しくなっている

- 日本の農業は、就業者数の減少が続いている。基幹的農業従事者（普段の仕事として、主に自営農業に従事している人）は、約20年間で半減。若年層の従事者が少なく、平均年齢は令和5年（2023年）で68.7歳。高齢化や後継者不在のために農業を継続できないというケースが、家族経営の小規模農家を中心に増えている。
- また、農業従事者を対象とした調査によれば、「人材確保」は今後3年間で重点的に取り組みたいテーマの第3位。人手不足は農業の持続可能性にも直結する課題だと言える。
- しかし、農業を含む第一次産業（農業・林業・漁業）は有効求人倍率が労働市場全体よりも高い数値で推移しており、もともと人手不足感の強い産業。国内の生産年齢人口が今後大幅に減少していくことが明らかな状況においては、さらに人材の確保が難しくなっていくことが予想される。
- このような国内農業の危機は、日本の食料自給率低下にもつながる。また、農業を含む第一次産業は、各地域の気候風土や歴史的・社会的背景に基づいて発展してきたものであり、地域経済や地域文化を持続させる観点からも見過ごせないテーマである。

基幹的農業従事者数と平均年齢



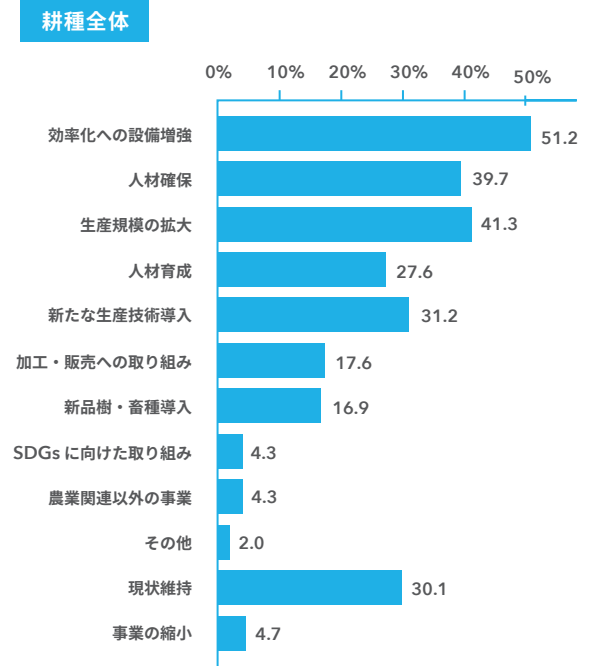
資料：農林水産省「12000年世界農材業センサス」、「2005年農業センサス」、「2010年世界農材業センサス」（組替集計）、「2015年農材業センサス」（組替集計）、「2020年農材業センサス」、「農業機造動態調査」を基に作成

注：1）各年2月1日時点の数値。ただし、平成12（2000）、17（2005）年の沖縄県については前年12月1日時点の数値

注：2）平成12（2000）年及び平成17（2005）年については販売農家の数値

注：3）令和3（2021）、4（2022）、5（2023）年については、機業情造動態調査の結果であり、標本調査により把握した推定値

今後3年間で取り組みたいこと



<出所：日本政策金融公庫「農業景況調査（令和6年1月調査）」>

『Airワーク 採用管理』で、小規模農家と地域の主婦層・シニア層をマッチング 「JA みやざき」が取り組む、地域農家に向けた人材採用支援

高齢化・過疎化が進む地域。“知り合いの紹介”だけで人手を集めるのが難しい時代に



JAみやざき 年見 南央人(としみなおと)さん

- JAみやざき 宮崎中央地区本部が管轄するのは、県庁所在地である宮崎市と国富町。キュウリ、ピーマン、トマトなどのハウス栽培が盛んで、9月下旬頃から生産を開始し、11月～翌年6・7月頃まで収穫。夏場は畑を休ませるというサイクルが主流。
- 同地区で農家の人材確保を支援しているのが、JA みやざき 宮崎中央地区本部 営農部 営農企画課の年見 南央十さん。「地域全体で高齢化が進んでいるのに加え、**農業は特に若い世代の担い手が少なく慢性的に人手不足の状態**。JA としても生産～出荷工程の一部をオートメーション化する支援などで効率化に取り組んできたが、それでも人手不足を解消するには至っていなかった」と年見さんは話す。
- 特に人手の確保に苦しんでいるのは家族経営の小規模農家。昔であれば繁忙期に家族・親戚が手伝いに来てくれたり、知人のついでで人を雇っていたりしていたが、近年は高齢化や過疎化も影響して人脈だけで人手を確保するのはかなり難しくなっている。

- 人材が集まらない要因は、この地域の農業特有の事情も影響していると年見さんは語る。「秋～春は可能な限りシフトに入ってほしいが、夏の間は休んでほしいという変則的な勤務条件で募集するため、求職者のニーズとはなかなかマッチしない。**人手不足も影響して生産規模の縮小や離農を検討せざるを得ない農家もいた**」という。

無料で採用ホームページが開設できる『Airワーク 採用管理』で、地域に広く求人を届ける手法を推進

- 職業紹介、人材派遣など、さまざまな方法を検討・模索する中で年見さんが出会ったのが、『Airワーク 採用管理』。「今、求職者の多くはオンラインで仕事を探しているはず。個々の農家が無料で採用ホームページを開設でき、インターネット上で広く求人を告知できるところに可能性を感じた。農家のみなさんが、オンラインで人材募集をするファーストステップとして最適だった」と語る。
- また、採用に慣れていない人にも使いやすい仕様であることも推進しようと考えたポイント。自身もJAの求人を『Airワーク 採用管理』で募集してみたところ、「複雑な操作が必要なく、ガイドに従って情報を入力していけば、すぐに求人情報を公開できる手軽さも魅力。慣れれば準備にかかるのは30分～1時間くらい。**人材ニーズの発生から募集開始までの期間が短いからこそ、迅速に人手を確保することができる**。また、自身で操作できるからこそ求人メッセージや勤務条件などを柔軟に見直し、働きたい人を呼び込むための工夫がしやすい」と感じたそう。



- JA みやざき 宮崎中央地区本部では、2021年に『Airワーク 採用管理』を展開するリクルートとの連携をスタート。JAが農家向けの広報誌で『Airワーク 採用管理』を活用した人材募集をPR。各農家に栽培指導などを行う指導員からも人手不足に悩む農家に対して、採用手法を提案。実際にサービスを活用する際は、リクルートと協力体制を築き、人手不足に悩む農家に対しての支援を実施している。

人手が増えたことで遊休地が活用できるようになり、減少を続けていた地域の生産量が増加



- 取り組み開始以降、JAが把握しているうちの約8割の農家が採用に成功。「採用が好調な農家は、働く個人の事情に合わせて勤務時間や休暇を柔軟に調整するといった工夫をしているところが多い。**働き方に魅力を感じた地域の主婦層やシニア層が新たな働き手として農業に参加**。そうした成功事例が口コミで農家のみなさんの間で広まり、『Airワーク 採用管理』の活用が進んでいる」と話す。
- 人手が増えた農家では、所有する畑の6～7割しか活用できていなかった状況から、**土地をフル活用できるように変化し、生産量が増加**。畑の管理も細かく行き届くようになり、面積当たりの生産量も増加し、作物の品質も向上。人材の確保が農業経営の安定化につながっている。
- 取り組みを通じて、地域には人材が眠っていることを年見さんは実感。「まだまだ活用しきれていない人材がいるはず。今は日雇いなどの短期就業ニーズには応えきれていないが、**農作業を整理し細分化していけば、“今日初めて仕事をする人”でもできる作業や扱える品目があるのではないか**。JA としても農家のみなさんとさらなる人材活用を探求していきたい」と今後の可能性を述べる。
- また、**農業従事者が増え、活用される畑が増えることは、適切に土地を管理することにもつながる**そう。「農業離れが進み耕作放棄地が増えると、地域の生態系にも影響を及ぼし、害虫の大量発生や住宅街での害獣の出没といった事態も発生しかねない。農業を守ることは、単にこの産業を守るだけでなく地域社会を守ること。そういった意味でも、地域に眠る人材活用に今後も取り組んでいきたい」と語っている。

夫婦ふたり体制から、多様な世代のスタッフとチームで行う農業に変革

ほとんど休みが取れない状態から脱却し、 地区を代表するキュウリ農家に

夫婦で始めたキュウリのビニールハウス栽培。規模を拡大するも、人手が足りず疲弊してしまった

- 宮崎市北部の佐土原地区でキュウリの生産をつる下ろし栽培にて行っている、田内農園の田内 昭大さん。以前は福祉関連の仕事に就いていた田内さんだが、結婚して子どもが生まれたことで「頑張ったら頑張った分だけ収入につながる」農業に挑戦したいと一念発起。かつて妻の祖父母の畑だった遊休地を活用し、キュウリのハウス栽培を10年前にスタートさせた。
- 最初の4年はビニールハウス1棟(耕地面積：14アール)のみだったため、夫婦ふたりと家族の手伝いで人手は足りていたが、ビニールハウスをもう1棟建てることに。耕地面積が28アールと倍になった分、業務量も増えたものの「妻にこれ以上負担をかけると家事・育児が回らないし、他の家族の手も頻繁には借りられない」と、田内さんが睡眠時間を削って対応していたそう。1年はなんとか乗り切ったが、「この状態を続けてはとても身体が持たない」とスタッフの雇用を決意した。



手元で簡単に求人を作成し募集できるから、採用初心者でも気軽に始められる



- 前職を含め人材採用の経験がなかった田内さんは、リクルートの『Air ワーク 採用管理』担当者と出会う。担当者のフォローを受けながら採用ホームページを開設。「採用の知見が少なく、パソコンやインターネットに詳しくない私でも使いやすく、シンプルな操作で求人情報を公開できた」と語る。
- また、田内さんが『Airワーク 採用管理』を活用する理由は、採用活動がスピーディーに進むからでもある。「急な欠員が発生しても、自分の手元ですぐに募集を始められるから、1~2日後には応募がある。1週間くらいで新たなスタッフが見つかるし、早い時は募集開始から3日後に仕事に来てもらえたこともあった」と迅速な採用につながっているようだ。
- ニーズに合わせて『Airワーク 採用管理』の機能を柔軟に使い分けるのも田内さん流。1名採用の場合は無料の基本機能の範囲で募集し複数名採用の場合は有料オプションを活用。『タウンワーク』などリクルートの求人メディアと連携することで効果的に人材を充足させている。

スタッフにとって働きやすい職場を追求。自分自身も家族と過ごす時間を大切にしたい

- 新規就農から10年を経た現在は、オーナーの田内さんとアルバイト・パートのスタッフ8~9名でビニールハウス2棟の管理・収穫ができる体制を確立。スタッフに収穫作業を任せられるようになったため、田内さんは畑の管理作業に力を入れられるようになり、品質の良いキュウリをたくさん収穫できる好循環が生まれている。販売金額・利益も拡大し、佐土原地区のキュウリ農家では、3年連続で一作を通しての一反(およそ10アール)当たりの収量と販売金額がNo.1となった。
- スタッフを雇用する上で田内さんが大事にしているのは、いかに働きやすい環境をつくるか。「例えば家庭の事情などに合わせた早帰りや希望休を100%実現させること。他にも“音楽やラジオを聞きながら収穫作業をしてもOK”、“規格外のキュウリの持ち帰りOK”など、うちの求人に興味を持ってもらえるように工夫を重ねている」と話す。
- その結果、現在の田内農園では16歳から65歳まで幅広い世代が就業中。例えばパートで働き始めて2年になる30代の主婦は、「ネットで仕事を探していたら家から近い求人がヒット。詳しく見てみると時間の融通が利きやすく、主婦の私にぴったりの仕事だと思った。子育てと両立しやすく、休みもしっかり取れる」と職場の魅力を語ってくれた。
- また、多様な世代が集うからこそ勤務時間や休みの希望が分散しやすく、チームで助け合いながら働けるのだという。「休憩中に若い人の話を年配の人が興味を持って聞いたり、その逆もあつたりと、コミュニケーションも活発」と田内さんは語る。
- スタッフを雇用したことで、妻は午前中だけ農作業に出て、午後は家事・子育て中心という生活に。以前は子どもたちとの時間がほとんど取れなかった田内さん自身も、一日の終わりに一緒に過ごせるようになった。毎年の楽しみは、畑を休ませる夏の間に家族旅行に出掛けること。「子どもは今、中学1年と小学4年。農業経営が安定してきたからこそ、これまでよりも旅行を豪華にしたり回数を増やしたりして、子どもたちを楽しませてやりたい。自分も子どもたちと一緒に時間を少しでも多く過ごしたい」と抱負を語ってくれた。





インタビューの様子

① JAみやざきの職員と田内さんが話しながらビニールハウス前を歩く様子

② 手で『Airワーク 採用管理』の求人画面を操作する様子

③ 収穫されたキュウリが箱詰めされている様子

④ 2棟あるビニールハウスの1つ

⑤ JAみやざきの担当職員と笑顔で話す田内さん

