

## 第3章 農業関係者向けヒアリング調査の結果

### 【調査対象先】

農地所有適格法人等大規模な事業として雇用の見込める法人および農業分野の高齢者雇用の実態把握や就労支援を実施している公的機関等5先。

No.	調査対象先	内容
1	A	茶葉生産・製茶・販売
2	B	榎の育成・加工・出荷・卸販売
3	C	レタス、枝豆などの生産・販売
4	D	製茶加工販売
4	E	農業分野の労働力確保対策事業
5	F	Fにおける労働力確保支援事業

### 1. 農業分野における高齢者雇用の現状

#### (1) 人手不足の状況

農業経営において労働力不足が重要な経営課題となるなど、農業分野では基本的に人手不足の状況にあり、農作業の繁忙の差が大きいことから、特に繁忙期の人手不足感が非常に強い。従来は親族など血縁関係により労働力を確保していたが、高齢化の進展などでそうした人手の確保も難しくなり、親族以外の採用も十分にできていないことから、多くの農家および農業生産法人などで人手不足が生じているとの意見があった。

#### 【ヒアリング内容】

- ・お茶の繁忙期には、農家の間で人の取り合いになっている。基本的に人手不足の状態。職人を確保できず不足状態が続いている。販売所でも人手不足。(A)
- ・年末年始は普段の倍の出荷量となるため、人手不足になる。(B)
- ・スポット的な作業を外注先2社に頼んでいるが、それでも人手が足りない。(C)
- ・基本的には人手不足の状況が続いている。流通段階で細かく手間のかかる作業が多くなっているため、以前と比べて作業従事者の数が必要な状況となっている。(D)
- ・県西部のみかん栽培で収穫人員の不足が顕著となるなど、農業分野における短期雇用のニーズが高まっている。(E)
- ・個人農家を対象とした調査では、農業経営の維持・拡大の最重要課題として「労働力」が、経営上の課題として「労働力の不足」が挙げられるなど、農業分野での人手不足感は強い。(F)
- ・これまでは親類縁者で農作業をやっていたが、親類縁者でも人手不足の状態になって頼れなくなっている。(F)

#### (2) 人材確保の方法

人材確保の方法としては、農業生産法人では求人情報誌への掲載やハローワークでの求人を行っているが、期待した成果が挙げられていない状況にある。その理由として、近年の労働需給の逼迫だけでなく、農作業特有の労働条件（繁忙期に限定した短期雇用など）による応募者の低迷や、これまで外部人材の雇用を行ってこなかったために農業関係者の採用活動のスキル

が充分ではないことなども要因として指摘する意見があった。また、一般的な求人以外の方法としては、障害者雇用や障害者施設へ依頼、シルバー人材センターへの依頼など、労働力確保のための多様な手段が試みられている。

#### 【ヒアリング内容】

- ・求人情報誌に掲載しても人手を確保できない。地域の人をお願いするケースが多いが、ハローワークに依頼するケースもあり。(A)
- ・4～5年前はハローワークで求人したら応募があったが、2年前は応募がほとんどなかった。ゆえに、就労支援施設(A型)に依頼した。(B)
- ・障害者の雇用や静岡刑務所の優良受刑者の社会復帰事業として仕事を出したこともあるが、なかなかうまくいかないケースが多い。(C)
- ・高齢者を雇用したケースとしては、シルバー人材センターを通じて1人(70歳)ある。(C)
- ・農家は家族経営が中心で、これまで外部の人を雇うことを知らない農家が多い。雇用時期が偏る、短期雇用、時給が低いなどの理由から、人が集まりにくい。(F)

#### (3) 現在、高齢者が行っている業務

現在、農業生産法人などで高齢者が行っている業務は、農作業全般だけでなく、農産物の加工、製品化、出荷、搬送、販売に関わる業務まで多様である。

従事している高齢者のなかには、正規社員と変らずフルタイムの勤務時間で働いている場合があり、また、農作業に従事している人でも、過去に農業に携わった経験のない人もいるなど、勤務形態や能力においてさまざまなケースが存在する。

#### 【ヒアリング内容】

- ・(茶生産・製茶等の業務) ①畑での茶の刈り取りと運搬、②トラックで運搬してきた茶葉の農園や工場での積み下ろし、③茶葉をランク付けするための分析作業、④完成した茶の梱包、⑤夏の時期の草刈などの茶園の管理、農作業全般 など。(A)
- ・(柿の生産・出荷等の業務) 消毒、肥料、草刈などの農場管理、はさみで刈り取る収穫、規格に沿って切り揃える出荷作業など。(B)
- ・荷物の発送、フォークリフトの運転、受注・発送伝票の入力他管理作業など。(C)

## 2. 農業分野における高齢者雇用の可能性および支援策について

### (1) 高齢者雇用の可能性について

多くの農業関係者が、農業分野における 65 歳以上の高齢者の雇用について、十分に可能であるとの見解を示している。現在の農作業の担い手が高齢者であることや、現状、同分野において高齢者が農作業以外にもさまざまな業務を行っている事実もある。中には、農産物の販売などでは高齢者の方が適しているという意見もあった。

特に、最近では事業領域の拡大や法人化などにより、労務・経理・生産管理など、高度な管理機能が必要となっているケースもあり、それを担う人材が必要とされていることから、組織管理能力を有する高齢者のニーズも高まっているといえる。

#### 【ヒアリング内容】

- ・その人のやる気があれば、65 歳以上の高齢者でもまったく問題ない。65 歳以上が活躍する場は十分ある。高齢者が自分のペースで仕事をさせてあげればよい。(A)
- ・販売所では人と接する仕事であり、顧客も高齢者が多いので、高齢者に適している。(A)
- ・高齢者でも十分できる。(B)
- ・お金だけが目的の人はダメ、仕事を好きかどうか大事。(C)
- ・高齢者に任せそうな仕事としては、草取り、収穫後の畑の黒いビニール剥がしなど。圃場が広いためかなりの仕事量になる。(C)
- ・事業拡大に伴い、①認証機関の適正審査対応、②生産・収益管理のソフトウェア開発、③海外実習生の入出国管理手続き、④経理・総務、⑤自社の運送会社の管理業務など、現場作業よりも管理業務のできる人材を求めている。経験者が望ましく、高齢者ということになるかもしれない。(C)
- ・高齢者の活用はぜひとも考えたい。業界としてもニーズがあると思う。お茶の流通段階では人の需要が高いことから、高齢者の就労はニーズとマッチする。(D)
- ・農業分野においては、高齢者は基本的にどこでも働くことができる。そもそも就農している人の 8 割は 60 歳以上の人。(F)
- ・農家の雇用ニーズとしては、40 歳代の女性を希望するケースが多いが、定年退職後の方にニーズも高い。家族経営から法人化したところは、労務管理の経験がないため、労務管理ができる人のニーズがある。(F)

### (2) 雇用条件について

業務内容については、農作業や関連業務を、高齢者が体力的にも、時間的にも、処理しやすい適切な業務内容に設定することが重要だとの指摘があった。

また、雇用条件については、特に農作業については、繁忙期の短期雇用であったり、天候により勤務日数や勤務時間が左右されたりするなど、不安定な勤務形態になる場合が多いが、こうした条件は、逆に高齢者の方が対応しやすいとの意見もあった。

#### 【ヒアリング内容】

- ・作業時間は 8~17 時、作業時期は、製造が 4~7 月まで、農園管理が 10 月まで。今後、閑散期に他の農作物を手掛ける可能性は十分ある。(A)
- ・時間給で区切るとコスト高になるケースが多いため、高齢者のペースで出来るように、「いつまでに仕事を完結してもらおう」形の請負式のほうが向いているのではないかと。(C)
- ・農業分野の求人は季節性があり、短期で時給が低く、若い人には不向きで、高齢者のほうが対応

しやすい。(F)

- ・農作業はいろいろあるので、作業を適切に分解することが重要。農作業を高齢者が円滑にできるように分けることがポイント。農作業はバラティがあり、イレギュラーな状況もいろいろあるので、その条件で働ける人を掘り出していくことが必要。(F)
- ・ハウス・施設物は、作業を分割しやすく、天候に左右されないため、高齢者雇用がやりやすいのではないか。(F)
- ・旧静岡市は、土地が狭く小規模農家が多いので、雇用する農家は少ない。一方で、人口が多く求職ニーズが高いので、求人があるとすぐに埋まる状況。(F)

### (3) 高齢者雇用の支援策について

まず、人手不足の状況において人材確保に苦勞していることから、農業分野での就労を希望する「高齢者を対象とした人材バンク」を求める意見があった。シルバー人材センターや農業ボランティアの充実などにより、農業分野の人手確保を後押しして欲しいという意見も同様の主旨であるが、一般の求職者を対象とする就職情報誌やハローワーク等の媒体では、農業分野の採用が難しいという認識があるようだ。

その際、農業関係者は求職者に対して同様の農作業の経験があるかどうかを重視していることから、マッチングをより円滑に進めるために、就労を希望する高齢者の農業関連業務の経験の有無の情報提示を求める意見があった。

#### 【ヒアリング内容】

- ・シルバー人材センターを農作業でも活用しやすくする。農作業ボランティア事業を充実させる。(A)
- ・農業に興味がある高齢者が登録されていて、そこに求人をすれば人材が確保できる「高齢者人材バンク」のようなものがあればありがたい。(A)
- ・高齢者の人材バンクがあればよいと思うが、人材によって能力に個人差があるので、人材を評価する制度もあるとよりよい。(B)
- ・とくに経験の差は大きい。「経験がある」という情報があると雇用しやすい。(C)
- ・「人材の受入支援対策」では、求人情報誌などへの求人広告を行うとともに、受入側の研修を行う。フルタイムの雇用ではなく、労働日数や労働時間を就労者の希望に合わせて設定する必要があるなど、労務管理のノウハウが必要となる。(E)
- ・求人情報誌「DOMO」への企画記事や採用情報の掲載、県下JAグループ求人サイト「静岡県の農業で働こう」の開設。(F)
- ・無料職業紹介は、各JAが平成10年頃から実施し始めた。10JAが実施。(F)
- ・求人票の書き方、最低賃金の問題、社会保険の加入など、雇う側の研修も始めた。(F)
- ・農作業で求められる能力は、経験があるかどうか大きい。過去に同様の農作物や農作業の経験の有無がわかるだけでも、求人する側は採用しやすい。未経験者は、ボランティアや農作業体験を通じて経験することもよい。(F)