

大規模園芸に取り組む経営体の雇用労働力確保の変化

黒沢雅人・工藤三之

(秋田県農業試験場)

Changes in employment workforce available to large-scale horticulture management

Masato KUROSAWA and Mitsuyuki KUDO

(Akita Prefectural Agricultural Experiment Station)

1 はじめに

秋田県ではこれまでの稲作中心から園芸品目などを組み入れた複合型生産構造への転換を図るため、販売額1億円を目標とする大規模園芸団地を中心に園芸品目の導入を推進している。その中で、経営体が園芸品目を導入する際、労働力確保が重要な課題となっている。

そこで、本研究では、大規模園芸団地に取り組む経営体において雇用労働力の確保状況の変化に着目し、労働力確保の現状と課題について明らかにした。

2 試験方法

大規模園芸団地で園芸品目に取り組む12経営体を対象に、雇用労働力(人数)の確保状況、販売額への影響、労働力確保に向けた取り組み、受入体制の整備について園芸品目の導入初期(平成28年度)、現在(令和3年度)毎に、同じ設問で調査を実施した。なお、雇用労働力の確保状況では、導入初期より増加した経営体(以下:増加経営体)、減少した経営体(以下:減少経営体)として分析を行った。

3 試験結果及び考察

(1) 雇用労働力の確保状況

雇用労働力の確保状況は、増加経営体が減少経営体に比べ多くなった(図1)。

また、雇用労働力の充足状況は、雇用労働力を確保できているものの、将来、継続した確保に不安を感じる経営体が導入当初67%、現在50%と最も多くを占めた。その中で、導入当初に比べ適正・不安から適正に改善された経営体が8%に対し、不足に悪化した経営体が25%と多く、現状では33%の経営体が雇用労働力が不足していることから、雇用労働力の確保に向けた各種取り組みが経営体に求められていると推測される(表1)。

(2) 確保状況による販売額への影響

経営体が目標とする販売額の達成状況では、増加経営体が減少経営体に比べ達成率が高いことから、雇用労働力の確保状況が販売額に影響を与えていると推測される(図2)。

(3) 労働力確保に向けた取り組み

経営体の雇用労働力の募集地域は、減少経営体が経営体の集落内が主であるのに対し、増加経営体は、経営体の集落内から市町村内へと広範囲に募集地域を拡

大している(図3)。

また、確保手段では減少経営体が経営体の社員の家族、代表の友人・知人等、経営体の縁故・地縁が多くを占めるのに対し、増加経営体では加えてハローワークによる求人募集、JA無料職業紹介所等の関係機関からの紹介、携帯アプリを活用した新たな求人募集等、確保手段が多岐にわたっている。

このことから、雇用労働力の確保には、広範囲かつ多岐にわたる人材の確保が経営体に求められていると推測される(図4)。

(4) 受け入れ体制の整備

経営体では、雇用労働力の確保、受入に向けた各種取り組みが行われているが、減少経営体に比べ増加経営体で実施率が高い。

増加経営体は、農作業未経験者も含めた多種多様な雇用労働力に対し、熟練者とのグループ作業やこまめな作業指示・技術指導に取り組むことで就業環境、農作業への早期定着が図られている。具体的には、作業マニュアルの整備と活用、本格的な雇用開始前の作業体験期間の導入など、農作業初心者でも安心して働ける仕組みを提供するとともに、作業の均一化が図られている。

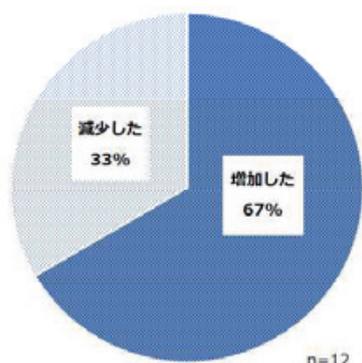
また、就業条件対応では、増加経営体がシフト管理による休日取得、勤務日・勤務時間への対応といった雇用労働力側の条件に対応した取り組みの実施率が高いのに対し、減少経営体は作業用品や各種手当の支給といった経営体側の条件に対応した取り組みの実施率が高い。他産業との確保競争が激しくなる中、雇用労働力側への対応を重視した取り組みを図ることが雇用労働力確保に繋がっていると推測される(表2)。

4 まとめ

複合部門として園芸品目を導入する経営体では、雇用労働力を確保しつつも、継続した雇用労働力確保に不安を抱えている。一方で、経営体が目標とする販売額を達成するためには、雇用労働力の確保が影響を及ぼしており、経営体にはその対応が求められている。

具体的には、経営体の集落内、縁故・地縁といったこれまでの経営体周辺の雇用労働力確保から、募集地域の拡大、多様な確保手段など新たな人材の確保に向けた取り組みが必要となっている。

加えて、雇用労働力個々の就業条件や、就業環境、農作業への早期定着等、雇用労働力を受け入れるための体制整備を図ることが、雇用労働力に繋がっている。



出所) 農業経営体の聞き取り調査を基に作成

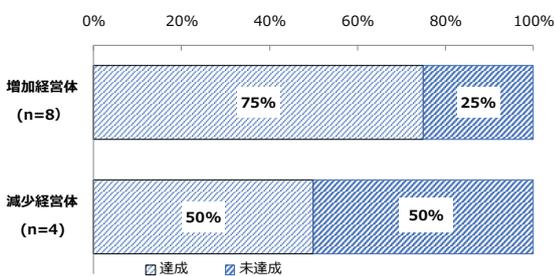
図1 雇用労働力の確保状況

表1 雇用労働力の充足状況の変化

		R3年度			
		適正	適正・不安	不足	計
H28年度	適正	8%	0%	0%	8%
	適正・不安	8%	33%	25%	67%
	不足	0%	17%	8%	25%
	計	17%	50%	33%	

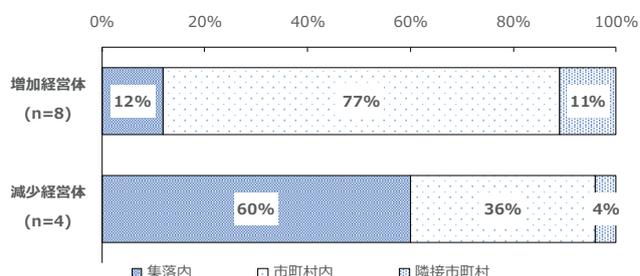
出所) 農業経営体の聞き取りを基に作成

注1) 充足状況は「適正に確保(適正)」、「適正に確保できているが将来に不安(適正・不安)」、「不足している(不足)」とした



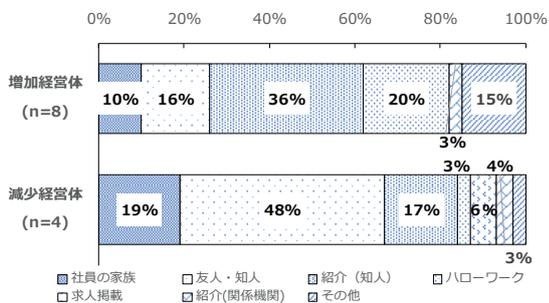
出所) 農業経営体の聞き取り調査を基に作成

図2 雇用労働力の確保による販売額の達成状況



出所) 農業経営体の聞き取り調査を基に作成

図3 雇用労働力の募集地域



出所) 農業経営体の聞き取り調査を基に作成

図4 雇用労働力の確保手段

表2 雇用労働力の受入体制に向けた取り組み状況

増加経営体 n=8、減少経営体 n=4

	取組内容	実施状況		取組事例
		増加経営体	減少経営体	
環境整備	各種施設の整備	100%	75%	・トイレ、休憩所等の設置 ・扇風機、暖房等の設置
	作業環境の整備	63%	100%	
就業条件対応	休日を取りやすい体制	100%	75%	・シフト管理の実施 ・勤務日、勤務時間等への対応 ・作業着、手袋の支給 ・能力給、早朝手当支給
	他の職種に合わせた賃金設定	88%	75%	
	就業条件への対応	88%	50%	
	作業用品支給	63%	75%	
初心者対応	各種手当支給	38%	100%	・作業マニュアル作成
	熟練者とのグループ作業	88%	0%	
	積極的コミュニケーション	75%	100%	
	こまめな作業指示・技術指導	75%	75%	
雇用体制整備	作業体験期間の設置	50%	0%	・GAP導入による作業改善 ・人間関係への配慮
	労災保険加入	75%	50%	
	雇用スキル向上	0%	25%	
	その他	75%	50%	

出所) 農業経営体の聞き取り調査を基に作成