

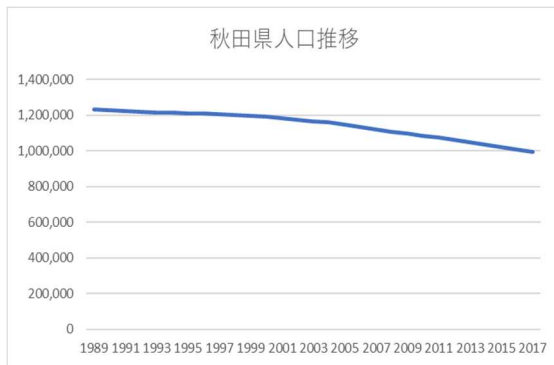
地域農業組織化を通じた人口維持の可能性 ～秋田県大仙市T法人を対象に～

生物資源科学部 生物環境科学科
1年 菅原 裕美
1年 高坂 柚賀
指導教員 生物資源科学部 生物環境科学科
中村 勝則
長濱健一郎
渡部 岳陽

1. 背景と課題

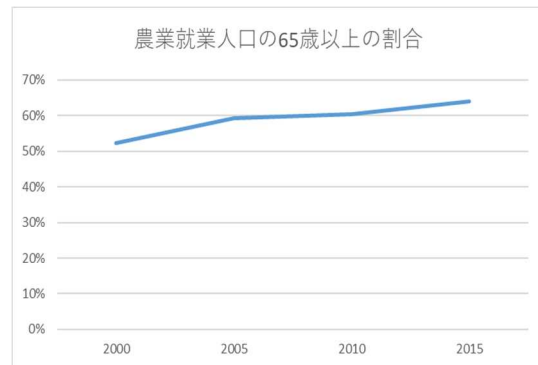
図1から秋田県では1998年以降人口が減少し続けている。2017年4月に人口が100万人を切り、2018年3月には98万人まで減少した。とりわけ近年、その速度は加速している。また、図2のように農業就業人口の高齢化も顕著である。

図1 秋田県人口推移



資料：秋田県ホームページ

図2 農業就業人口の65歳以上の割合



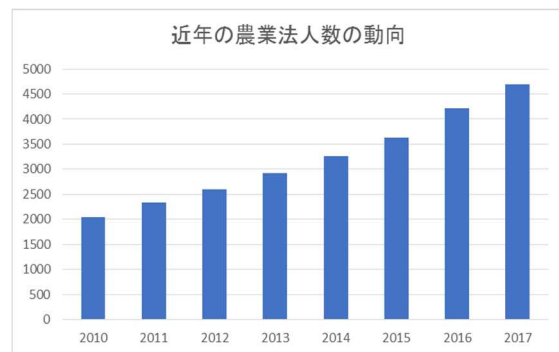
資料：農林水産省「農業センサス」

図3 新規雇用就農者数の変遷



資料：農林水産省「農業センサス」

図4 近年の農業法人数の動向



資料：農林水産省「農業センサス」

その一方で図3や図4のように雇用就農者や農業法人の数は増加傾向にある。農業法人が若者定着の受け皿として期待されている。そこで本研究では、一定地域の農家が集まって農業法人を

立ち上げることで若者の雇用を図っている秋田県大仙市の農業法人を対象として、地域農業組織化を通じた人口減少抑制の可能性を検討する。

2. 対象と方法

1) 対象

本研究の課題を明らかにするために対象としたのは精力的に若い世代の担い手育成に取り組んでいる秋田県小種地区 T 法人である。この法人は県営 1 ha 区画整備事業をきっかけに農業従事者の高齢化・担い手不足の解消・個人農家の設備投資の削減を目指して設立された農業組合法人である。また、西仙北西中学校の空き校舎を利用して野菜の加工施設を開設するなどの経営展開をしている。経営面積は約 300ha であり、内訳は水稻 180ha、大豆 100ha、野菜 13ha、花き 1 ha となっている。T 法人に所属する構成員は約 130 人、従業員は 12 人(うち生産部門 5 人)である。このほかに地元を中心に年間延べ 3500 人/日程度のアルバイト・パートを雇用し、お金が地域内に還元されることを目指している。

2) 方法

T 法人に対するヒアリング調査から、まず若者の雇用に至る経営史を整理する。次に、若者の受け入れ状況および定着に向けた労働条件の整備水準を検討する。

3. 結果

1) T 法人の経営史

図 1 に T 法人の経営史を示す。圃場整備事業から法人設立に至る 2001～04 年を法人設立準備期、法人設立から稼働および従業員の雇用を始めた 2005～07 年を法人稼働期、イオン GAP の取得によって販路が拡大した 2008～12 年を販路拡大期、冷凍野菜加工センターの設立によって周年就業が可能になった 2013～18 年を周年就業確立期とする。

法人設立準備期では 90 年代半ば以降の米価下落をうけ、圃場整備を開始した。各集落で集落営農組織を設立しようという声もあったが、スケールメリットや秋作業の集約化を考慮し、小種地区内 5 つの集落で 1 つの法人を設立することになった。

法人稼働期の 2006 年からはネギやブロッコリーなどの一般野菜を栽培し、水

表 1 T 法人における経営史

年	出来事	生産作目	生産部門 従業員人数 (累積)
法人設立準備期			
2001	圃場整備事業が始まる		
2003			
2004			
法人稼働期			
2005	T 法人設立		
2006	米・野菜の生産開始 ライスセンター稼働	米、ネギ、ブロッコリー、キャベツなどの栽培を開始	
2007	従業員の雇用開始		2人
販路拡大期			
2008	水稻の契約栽培開始 イオンGAPを取得		〃
2010			3人
2011			〃
2012			4人
周年就業確立期			
2013	冷凍野菜加工センターを設立		5人
2014			〃
2015	学校給食センターから新たな商品の提案を受ける	チンゲン菜、人参などを栽培開始	〃
	冷凍大豆クラッシュと冷凍野菜ペーストの製造を開発		

資料：T 法人のヒアリング調査及びホームページ

稲以外の作物を取り入れた複合的な経営を行っている。法人設立前から個々の農家で取り組んでいた野菜の栽培技術が活かされている。設立の2年後からは従業員の雇用を開始した。

販路拡大期の2008年に販売戦略がイオンと一致したため特別栽培米の契約栽培に至った。併せてイオンGAPを取得した。これが対外的な信用につながり、営業をせずとも農産物取引のオファーが舞い込むようになった。こうして販路が広がり、県内の実需者やスーパー、食品卸業者、学校給食などへ販売するようになった。特に、学校給食では地産地消を理念と掲げている。そのため市場価格変動に関わらず安定した価格での取引となっている。

さらに周年就業確立期には冷凍野菜加工センターが設立された。農閑期でも販売できるため安定した収入源となっている。現在では給食センターからの要望に応じて商品の開発を行っており、相互に要望を伝えつつ安定的な取引を行っているといえる。

このようにT法人では、販路を拡大するとともに経営複合化により周年で労働力を受容できる基盤を確立してきた。生産部門の従業員を5名まで増加させてきた。しかも現在のところ離職者はおらず、若者の定着化につながったといえる。

2) T法人における従業員定着に向けた条件整備と若者の雇用

表2にT法人における労働環境を整理した。ここで指摘できるのは、第一に給与規定の制定である。これにより給与決定において公平性が保たれる。第二に諸手当の充実である。時間外作業への残業手当や水管理などへの管理手当などが実施されている。第三に福利厚生である。有給休暇や賞与、雇用保険・健康保険が整備されており、従業員が安心して働けるよう配慮されている。久保(2014)における山口県の集落営農組織へのアンケート結果と比較しても、T法人の整備水準は高いと言えよう。

また、T法人では仕事に対する意欲向上のための取り組みも行っている。一つは、管理圃場のエリア担当制である。管理するエリアを割り当て責任感を養うことが狙いである。この取り組みが行われてからは能動的に業務を行うようになったと法人代表は評価している。もう一つは、ドローンや無人トラクターなど新技術の積極的導入である。若い世代の興味関心を引きつけている。

T法人の採用条件は学歴・年齢は不問であり、資格に関しては自動車の運転免許程度でよい。また、農作業は天候に左右されることが多いため、それについて理解があること、農作業の変更や中止に柔軟に対応できるとの観点から地域内居住を重視している。

では実際にどのような人材かを整理したのが

表2 T法人における労働環境の整備

	状況の有無	備考
給与規定(俸給表)	○	高卒：14～15万 大卒：17～18万
賞与	○	6月・12月・年度末
定期昇給制度	○	
退職金	×	
住居手当	×	
通勤手当	○	距離がる人のみ
役職手当	○	
残業手当	○	主に収穫期
管理手当	○	水管理 比内地鶏の給餌
雇用保険	○	
健康保険	○	
厚生年金	○	
健康診断	○	
年次有給休暇	○	
産休・育休	△	ただし、前例はない

資料：T法人のヒアリング調査

注：○は実施、×は実施せず。太字項目は久保雄生(2014)における山口県の集落営農組織へのアンケートで実施率が20%以下であった項目。

表3 表3 T法人の従業員概況(2017)

20代～40代の従業員を雇っており、全員が小種地区の出身だ。ほとんどがT法人の代表による直接勧誘か、人手を募集しているという代表の話を口コミで聞いて応募してきたケースである。このようにハロー

	A	B	C	D	E
年齢(才)	47	37	28	28	36
就農年数(年)	5年目	10年目	4年目	7年目	10年目
採用年齢(才)	43	28	24	21	26
採用経緯	Uターンした秋田での職探しの際に、代表から声がかかった	転職を考えていたところ、代表から声がかかった	地元で働けることに魅力を感じ、自ら申し出た	実家がT法人の構成員であり、自ら申し出た	—
出身	小種地区				

資料：T法人のヒアリング調査及び釘持和花(2018)

ワーク等で不特定多数から募集するのではなく、地域社会の人的ネットワークを活かした採用となっているのが特徴である。なお、このほかにも農業研修生が1人T法人で農業を学んでおり、2019年には正式採用の見込みである。

4. 考察

ここまでの結果から、地域農業組織化を通じて人口減少抑制の可能性はあるといえる。その要因をあげると、第一に、経営複合化と販路確保が重要である。また、価格が変動しやすい水稻や一般野菜の生産・販売だけでなく、カット・冷凍加工への取り組みが周年就業につながっている。これらにより収入が安定し従業員の確保につながる。

第二に、労働環境の整備である。T法人は他の法人と比べてきめ細かく手当や制度を設けている。このことからこれまで離職者がいないのは福利厚生が整っており、安心して働ける環境であるからと推察される。

このように、経営の複合化や多角化や福利厚生の充実が少なからず雇用就農への後押しとなっている。急速に減少している秋田県の人口を維持または増加させる一つ的手段として地域農業組織化を通じた若者の新規就農が有効であると結論づけられる。

ただし、地域農業の組織化から経営発展を目指す上で課題となるのが、経営とプライベート(生活)の区別が難しいことである。地域社会の人間関係が経営の指揮命令系統を阻害する可能性がある。例えば、地域での日常生活における人間関係を配慮して、商品の品質向上に必要な問題点や課題の指摘を遠慮してしまうなどである。その打開策の一つに地域外から従業員を雇用することがあげられる。しがらみに捉われない新しい視点や考えが刺激になるためだ。実際にT法人では地域外からも従業員を雇い始めている。これからの経営展開に注目したい。

参考文献

久保雄生(2014)：「集落営農法人における後継者の受入・育成に向けた取組と課題」農林業問題研究、第194号、1-10.

釘持和花(2018)：「農業法人における被雇用者の定着に向けた課題 —人員配置・育成・評価の視点から—」秋田県立大学平成29年度卒業論文.