

【大塚ファーム】

- ・ 多様な人材を受け入れるための雇用環境の整備。
- ・ 相対で雇用・外国人技能実習生も受け入れている。
- ・ 雇用のために仕事を作り続けることが必要。

【JAいしかり】

- ・ 無料職業紹介事業「グリーンサポーター制度」
- ・ JAが無料紹介所として募集の窓口となり個々の農家へあっせんし、賃金計算も別途費用で対応。
- ・ 2000年から始まり、JAが担当するようになったのは2006年から。
- ・ 300人の登録。リピーターは3,4割。新規は100人来て半分が2年目へ。利用農家数65戸。
- ・ 農業パートお仕事説明会というのを石狩管内のJAと合同で実施。
- ・ 「イメージとのギャップ」「働かせ方がバラバラ、雇用環境の一定の基準」「作業細分化・誰もがわかる作業体系へ」
- ・ 農家利用者による利用者協議会がある。雇用条件・雇用環境も共有し個々でのブラッシュアップを図っている。

<所感・大塚ファーム>

- ・ 雇用の確保・通年化のために、冬の仕事確保として農産加工や作柄を増やしているのが印象に残った。
- ・ 加工事業を通じて、年間雇用しているのは良いと思うが負担が大きいのでは。
- ・ 自社商品のブランド化を進め、ネットや直販による収益力の高い経営を実践しており、富良野も地域ブランドがあるので積極的に同じような取り組みが必要では。
- ・ 働きやすい環境が必要。富良野の子育てママの取組もさらに取組を進めていく必要があるのでは。ただ、農家側としては色々な働き手がいるというのは、雇用の体制も変わるので限度があると感じた。

<所感・JAいしかり>

- ・ 多様な人への対応、募集や雇用のあり方などきめ細かい取組だと感じた。
- ・ 利用者農家による利用者協議会は良い事例だと思う。富良野でもヘルパー事業に同じような協議会を持ち生産者も問題を共有しなければならないと思う。
- ・ 札幌に隣接する優位性が大きい。富良野でも人口減が進むと人材確保が難しくなるのは明らか。人手に頼らない農業経営、大規模法人やAIの機械化等に真剣に取り組まなければ日本の農業の未来はないと感じた。
- ・ JAの募集により300名を超える人数が集まるところが都市近郊的。特徴的な点は、①利用農家から構成される「利用者協議会」の役割が大きい、②マッチングは農協担当者が担う、③国の補助事業を活用してシステム整備、④複数JAの「お仕事説明会」も活用しているが、基本は自前の募集、⑤常に新規のサポーター確保に向け努力、といった点である。富良野のヘルパー事業が「農協方式」だとすればJAいしかりは「協議会方式」と言え、協議会が就業条件を統一することにより、「取り合い」を防ごうとする仕組み。ただし、マッチング機能をどこが担うかは問題で、農協担当者の負担は大きいものがあると思われた。

<事務局として>

- ・ 働く人に寄り添った雇用環境整備（働いている人と一緒に考える）
- ・ 作業のマニュアル化・細分化・ルール作り（出勤時間が異なっても、指示がなくても動ける仕組みづくり）
- ・ 雇用主同士で課題を共有し改善していく体制づくり（JAいしかりの利用者協議会のような体制）
- ・ 農業で働くイメージ改善と情報発信の強化⇒雇用に繋げる仕組み
（イメージのギャップを埋め、募集していることを周知すること。そして多様な人材を繋げる体制）