

果樹産地の農業雇用問題と青森県JA農業労働力支援センターの対応

泉谷 眞実・高野 涼

弘前大学農学生命科学部

(2021年11月30日受付)

1. はじめに

さまざまな場面で労働力不足が指摘されている。有効求人倍率は新型コロナウイルス感染症が拡大するまでは上昇を続け、2010年代の後半には1980年代後半のバブル景気を上回る水準になっていた。ただし、従来と異なるのは、第1に従来までのように求人が製造業で増えているのではなく、医療・福祉や卸小売業で増えていること。第2に、労働力が不足すると一般的には賃金が上昇するが、今回はあまり上がっていないことがあげられる。

このような中で、農業分野でも労働力不足が問題とされている。青森県が2017年に実施し、県内農家1万1489戸が回答したアンケート調査結果によると、「家族労働力で足りない」農家が3割近くおり、「将来足りなくなる」と考えている農家は2割で、半分近くの農家が家族労働力だけで経営を続けられるか不安を抱えているという（『東奥日報』2017年10月7日付）。

このような農業での労働力不足は、近年になって初めてみられる現象ではない。今から30年近く前の1990年に青森県内の農協に対して実施されたアンケート調査の結果では、回答した100の農協のうち93%の農協で雇用労働力が不足（「著しく不足」と「不足」の合計）していたのである（青森県農業経営研究所「青森県農業における雇用労働の近況と今後の予想について」1990年12月26日）。

2. 2010年代の労働力需給の変化

では、2010年代の全国的な労働力需給の変化についてみていきたい。

2010年代の動向をみると、有効求人倍率は上昇しており、2016年には1980年代後半のバブル景気期を上回る水準にまで上昇している。2010年以降の新規求人の特徴としては、従来までのような「製造業」を中心としたものから、「医療・福祉」関係の求人が増加していることが

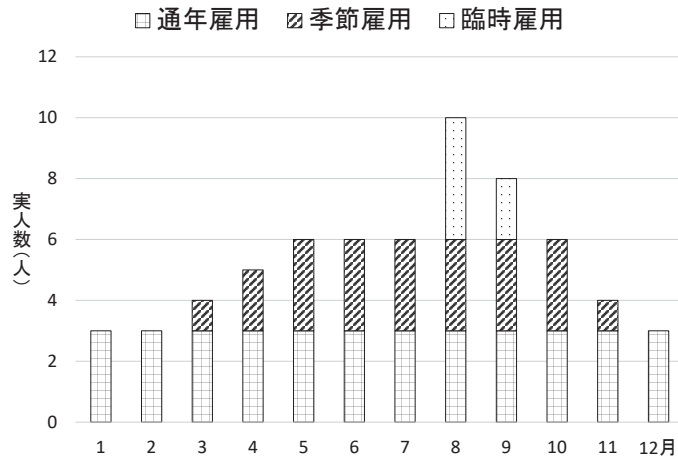
あげられる（内閣府「平成29年度年次経済財政報告－技術革新と働き方改革がもたらす新たな成長－」（2017年7月21日）による）。製造業と異なって、医療・福祉関係の事業所は特定地域に立地が集中しないため、東北地方でも有効求人倍率の県別の格差が縮小する傾向にあり、特に1990年代から一貫して有効求人倍率が東北地方の中でも低かった青森県でも2010年代に入ると上昇する傾向にある（厚生労働省「職業安定業務統計」各年次による）。

また、製造業や観光業等の事業所の立地は地域的に偏在していたため、農業分野との労働力の競合に関しては、それが激しい地域とそうではない地域での地域差がみられた。しかし、医療・福祉関係での雇用は農村部でも増加するため、農業とこれら産業との労働力競合は多くの農村部で発生していると考えられる。

3. 年間の雇用日数による農業雇用の3類型

第1図に示したように、農業雇用は年間の雇用日数で3つのタイプに分けられる。

第1に年間に数日から数週間の期間雇用されるピーク時の短期的な雇用がある（図では「臨時雇用」と表記）。同図の事例では8月と9月に見られる。このような短期的な労働力需要は、常用的あるいは季節的な雇用が導入されている場合でも必要とされる場合が多い。それは農作業の季節性やその年の天候の状態によっては急に一時的に労働力が必要になる場合があるからである。しかし、働く側にとってはその仕事だけでは労働力の再生産が行えないため、かつては農家間の労力交換や近隣住民や親戚による手伝いのような形で対応がなされてきた。しかし、労力交換や手伝いでの労力確保が難しくなるに従って、労働力雇用に変化したと考えられる。短期的な雇用においては一般の労働市場からの労働力調達には困難なため、個別ルートによって近隣住民や知人、親戚を雇用することで対応してきた。さらに、このような方法での確保が困難になると、短期雇用を連続化することで長



第1図 施設型花き経営の月別雇用実人数 (北海道, 1990年)

資料：農家経営実態調査結果。

期雇用を確保するような調整組織や派遣組織が形成され、さらに農外の仕事や選果場との間で調整することで短期雇用労働者を地域全体として確保することも試みられてきた。

第2に同図の事例では3月から11月にみられるような数ヶ月間にわたる季節的な雇用があげられる。先のピーク時の短期的な雇用では労働力の確保が困難になるため、農作業を組み合わせたたり、作付品目を増やしたり、農業の部門構成を工夫・調整することによって経営内に数ヶ月間の就業の場を確保することで実現する。冬期間の農作業が困難な積雪寒冷地での雇用でみられ、雇用期間以外は雇用保険の短期特例一時金を受けるなどで労働力の再生産に必要な収入を確保している場合もみられる。

第3に通年雇用がある。第2にあげた季節的な雇用では他産業との競争条件が不利なため雇用労働力の確保が困難になる。そこで農業で通年雇用化することで年間所得の確保を行い、雇用労働力を確保する対応である。近年では農業での雇用労働力確保が困難になる中で、通年的な雇用が増加する傾向にある。冬場の作業としては、ハウス栽培の導入、選果作業や農外の作業があげられる。地域の気候条件によっては難しい対応でもあり、畜産部門や畑作部門、野菜・果樹部門などの大規模経営で主に行われる方法である。

4. 農業雇用労働力不足の要因

つぎに、農業雇用労働力不足の要因について整理しておきたい。

(1) 農業での労働力不足の一般的背景

農業での労働力不足の一般的な背景を整理すると、以下になるだろう。第1に経営要因としては経営規模の拡大や労働集約的な作物の導入による労働力需要の

増加があげられる。さらに単一品目での産地化が進むことで作業ピークの先鋭化が進み、そこでの労働力需要が形成される。また、農作業の機械化による必要な労働力の質的变化（オペレーターが必要）も発生する。

第2に家族要因としては、家族世帯員や農業従事者の減少・高齢化、遠方への他出による臨時的な手伝いの困難化、農業後継者の不在による労働力の家族内供給の減少があげられる。

第3に地域・労働市場要因としては、地域人口の減少によって雇用労働力の給源が縮小したり、従来の農業労働者の中心であった女性労働者の働く場所の増加、近年では医療や介護関係での雇用の増加によって農業から他部門に労働力が移動してしまうことがあげられる。

(2) 労働力供給側の変化要因

このような農業経営をとりまく環境の変化と同時に、働く人の給源の変化も人手不足の原因だと考えられる。この間の農業雇用労働力の給源の変化をおおまかにまとめると以下ようになる。

まず、1960年代の変化があげられる。それ以前の農業雇用においては、農家世帯の若年層が給源の主体であった。しかし、農家世帯の若年層が経済成長で他産業や都市部に移動したために、給源としてこれらの農家世帯員が枯渇した。そして、給源が若年層以外の農家世帯員や非農家世帯員に変化した。この状況は量的な縮小を伴いながらも90年代まで継続していたと考えられる。1980～90年代には各地域に定住していた農業雇用に適合性のある人たち（農家世帯の主婦や農家世帯出身者など農作業経験がある労働者たち）を雇用することで対応が行われてきた。しかし、2000年代以降はこれら給源が高齢化によって縮小し、枯渇している状況になった。農業での雇用労働力確保が困難となる要因は、雇用労働力の供給をある特定の給源に依存してきた中で、その給源が縮小したことに求められると考えられる。

(3) 関係性からみた人手（雇用）不足の要因

つぎに雇用労働力確保が困難になる要因を雇う側と働く側の関係性の視点から整理してみたい。それは、①労働市場での競争条件、②労働市場での就労ルートの特徴、③需給関係の3つである。

第1に労働市場における他産業との競争条件では、①他産業よりも高い単価の賃金を支払うことが難しい、②季節的な雇用のために年間所得を他産業並みに確保することが難しい、③体力が必要な作業でかつ屋外労働である、④圃場への移動を含む通勤が困難、などが他産業よりも条件が低い点としてあげられる。また、⑤一般的に仕事のイメージが知られていないという点、すなわちスーパーマーケット等での業務のように日常的に仕事をしている姿にふれる機会が少ない、という点も農業が不利な点である。全体として競争条件が他産業より低いといえるのである。

第2に、就労ルートの特徴であるが、このように他産業との競争条件が低いために、ハローワークのように制度化されたルートでは募集が難しいという現状がある。特に農業の場合には①同じ時期に同じ職種で求人があるために農家間で競争が激しくなる、②ハローワークには通年で働きたい希望者が多い、③農作業では短期間にたくさんの人数が必要である、等がハローワークで人が集まらない要因として追加できる。さらに、④農作業経験がないと具体的にどのような作業をするかわからず、技術があるかどうか不安なので応募に躊躇するという面がある。

そのため、家族や親戚の知り合い、知り合いの紹介等、個別的（非制度的）なルートでの調達にならざるを得ない。個別的なルートでの雇用は、働き始めるまでの手続きも容易である（ハローワークだと手続きが必要になる）。

先程の青森県が行ったアンケート調査結果でも雇用の確保は、農協の紹介やハローワークからの応募は数パーセントにすぎず、9割以上は近所の人、親戚、知人を雇っている。また、青森県のM町の農業生産者に2016年に行ったアンケート調査結果でも（478戸が回答）、「知人・親戚の紹介」が72.2%を占めており、「ハローワーク

の紹介」は3.9%にすぎない。

第3にこのように制度化されたルートではなく、個別的なルートで雇用労働者を調達するため、逆に農家は調達できた個々の就業者にあわせた雇用管理を行うことができる（作業内容、働く時間、休日）。また、働く側にとっては働く側にあわせて個別に対応がなされるため、最初から仕事が合わない人はすぐにやめるが、対応出来る人の場合は、同じ人が継続して働くことになる。

このような関係性から基本的には毎年同じ人に来てもらう、という長期継続的な雇用になると考えられる。この場合、同じ人が働きに来てくれている間は特に問題が起きないが、高齢化や何らかの事情で働きに来れなくなったときに人手が足りなくなる。また、翌年も働きに来てくれるという保障はないので、人手不足への不安感が潜在的に続くことになる。また、いままで働きに来てくれた人がやめた場合、働く人の給源が狭い中で、知人関係等で新しい人を探さなくてはならないため、新しい人に来てもらうのに時間がかかり、その期間は不足が続くことになる。また、いつ見つかるかも分からないため、不足に対する不安感は強くなるといえる。

このように、就業条件や人口の減少の他に、農業生産部門での雇用にみられる特有の非制度化された就労ルートの利用のあり方が、人手不足や不足感に対して影響を与えていると考えられる。

5. 青森県・果樹産地の農業雇用問題

では、青森県・果樹産地での農業雇用問題の実態についてみていきたい。

(1) 青森県における農業雇用の特徴

まず、青森県の農業経営体における雇用の特徴について第1表からみていきたい（2020年）。

青森県の農業経営体数は全国の2.6%を占めているが、雇用経営体数は5.4%、雇用実人数では6.2%を占めており、経営体数に比べて雇用経営体数と実人数の全国シェアは比較的高くなっている。雇用経営体の割合では、全国や東北平均と比べてその割合は2倍高く、3割近い経営体が雇用を行っている。常雇の雇用経営体割合は全国

第1表 農業経営体における雇用（2020年）

	農業経営体数	雇用経営体数	実人数(人)	雇用経営体割合(%)			男性割合(%)		一戸当たり		
				計	常雇	臨時雇	常雇実人数	臨時雇のべ	計	常雇実人数(人)	臨時雇のべ(人日)
全国	1,075,705	156,053	1,104,330	14.5	3.4	12.9	53.2	47.3	341.3	4.3	151.3
東北	194,193	32,386	259,504	16.7	2.2	15.9	58.4	49.4	245.2	4.4	135.1
青森	29,022	8,483	69,012	29.2	3.5	28.2	55.7	41.6	243.2	3.8	156.1
青森割合	2.6	5.4	6.2								

資料：農業センサス。

と同水準であるが、特に6か月未満の臨時雇を雇う経営体の割合が3割と全国よりも2倍強高くなっている。男女別では、半分程度が男性になっているが、臨時雇では全国や東北平均と比べると若干ではあるが女性の割合が高くなっている。一経営体当たりの雇用では、総延べ人数では全国と比べて100人日程度少なくなっており、特に常雇の人数が低く、臨時雇の延べ人数は若干高くなっている。

以上のように、青森県では、全国の6%、7万人程度の農業労働者がおり、男女比では若干女性の比重が高いが、男性と女性はほぼ半々である。雇用形態では6か月未満の臨時雇の比重が高くなっている。この点は、臨時雇に依存する果樹経営における雇用と特徴が一致しているといえる。

以下では青森県の果樹産地で2016年に行った調査結果から、農家と農協選果場での雇用の現況についてみていきたい。

(2) 農家における雇用

第2表には青森県の果樹産地であるM町で行った調査農家の作付け状況と雇用状況を示した。6戸の調査農家は全員がりんごの作付けを行っているほか、さくらんぼ、トマト、米の作付けを行っている。家族労働力数は、A農家を除くと2～3人で、この労働力では不足する分を雇用労働力で補っている。

A農家は常時雇用が3人である。りんごの作付けのみでは作業期間に空白ができるが、サクランボの作付けによって作業が連続化するため、常時雇用が可能になっているという。

B農家の雇用は6人であるが、1人は5～11月の季節雇用であり、他の5人は臨時的な雇用である。

E農家では、雇用のべ人数は年間140～150人日であり、このうち1人は100日間の雇用であり、この他に収穫時期にパート2人を合計40～50人日雇用している。

F農家では、4月から収穫作業まで雇用を5～6人行っている。このうち3人はほぼ毎日であるが、その他の2～3名は繁忙期に雇用している。

作付構成によって、短期的に雇用を入れている農家

と、季節雇用を行っている農家に分かれている。また、季節雇用を行っている農家も臨時的な雇用を必要としており、臨時的な雇用を排除できない経営となっている。

調査結果から農家雇用の特徴をみると、第1に、働いている人は非農家世帯の主婦が多く、知人やその知り合いによる非制度的な個別ルートでの調達が多くなっている。

第2に、雇用期間は二極化しており、①冬期間も含む通年雇用と②時間パート雇用に分かれている。前者の場合、仕事が切れると翌年から来てくれないために、冬期間に働く作業を作って通年で雇用するようにしている事例がみられる。後者では、作業員の都合にあわせて勤務時間を選べるようにしている事例がみられた。

雇用労働力不足の状況では、9月中旬～10月下旬に労働力の不足感が強い。不足感の原因としては、この時期には袋はぎ、葉取り、収穫作業が行われ、①作業量自体が多いのに加え、葉取りや着色管理のように②毎日続く作業があること、③作業を後に伸ばせない場合や④一日でも早く終わらせたい作業があること、⑤生産物の品質を最終的に規定する収穫作業がこれら作業と重なること、などがあげられている。

雇用労働力不足への対応としては、①葉とらずりんごでの対応、②5～6月の摘果作業を遅らせる、③作業が間に合わないときは薬剤を使える作業を後回しにする、などの対応をあげている。

(3) 農協選果場の雇用

つぎに、農協選果場での雇用の実情について、青森県の果樹産地にあるA農協とB農協の2つの農協の事例からみていきたい。

まず、雇用の状況についてみていきたい。

A農協の場合、りんご選果場は8カ所あり、2015年には実人数で595人を雇用していた。作業員の平均年齢はおよそ60歳で、女性が8割（主に箱詰め作業に従事）、男性が2割（主にコンテナの積み上げ機械作業に従事）である。8月から翌年の4月または5月までの雇用である。その後、6月下旬から11月初頭まではトマトの選果作業での雇用が行われる。トマトの選果作業では実人数で80人ほどの雇用が行われている。りんごの選果作業の

第2表 調査農家の作付面積と雇用状況（青森県M町，2016年）

農家	作付状況	雇用状況等
A	りんご4ha、桃10a、さくらんぼ10a	家族労働力5人、雇用常時3人
B	りんご1.8ha、米90a、トマト20a	家族労働力3人、雇用6人
C	りんご2.5ha、水田1.4ha	家族労働力2人、雇用年間100人日
D	りんご2ha、米1.8ha、さくらんぼ13a、	家族労働力3人、雇用年間50人日
E	りんご1.8ha	家族労働力3人、雇用年間140～150人日
F	りんご2.4ha、ぶどう60a、米90a	家族労働力2人、雇用5～6人

資料：農家経営実態調査結果より作成。

終了時期とトマトの選果作業の開始時期の間に数ヶ月の空き期間があり、雇用が途切れるこの期間に他の仕事に移ってしまう場合がある。11月や12月からは組合員農家世帯の女性が働きに来れるため、労働力の確保が可能になっている。

B農協の場合、りんご選果場は2カ所あり、2015年には実人数で65名程度を雇用している。このうち女性が50名と大部分を占めている。9月から翌年の6月までの雇用である。8時から17時までの勤務時間ではあるが、勤務時間を比較的自由にとることができるパート勤務形態も導入しており、フルタイムでは働くことが難しい人も働けるようにして、雇用労働者の確保を行っている。女性パートは30代から50代まで幅広い年齢にわたっており、年齢が若い人は既存の作業員の友人などで、子供が小学校を卒業した世代が多くなっているという。

つぎに、農協選果施設での雇用労働力不足の状況についてみていきたい。第1に作業員を募集しても必要人数が確保できないという問題があげられている。特にハローワークでの募集や、新聞の折り込み募集チラシを周辺の市町村にまで行っても応募が少ない事例もあった。そのため作業員が辞めた場合もその補充ができない状況もみられた。特に、市街地から離れた通勤が不便な場所にある選果場では人手不足がさらに深刻である。第2に季節的には9月から10月の不足感が大きいという。この時期には農家組合員の家族が作業員の中心になるが、高齢化や自家での農作業が忙しいときには出勤できないことが影響しているという。

労働力不足の影響としては、作業員が不足するために選果機の処理能力以下で選果場を運営せざるをえない点があげられている。労働力不足への対応としては①定年を70歳まで引き上げているが、高齢者の事故等の心配もあるので、多くの作業員は65歳で就業をやめてしまうという。また、②全体的な賃金の引き上げや、勤続が長い作業員の賃金の引き上げも検討しているが、賃金の引き上げにも経営的に限界があるのが現状である。

6. 青森県JA農業労働力支援センターの取り組み

青森県では、深刻化する農業雇用労働力の不足問題に対して、さまざまな確保対策に取り組んでいる。ここで紹介するJA青森中央会が中心となって取り組んでいる「県JA農業労働力支援センター（以下ではセンターと略）」の開設もその取り組みの一つである。ここでは、センターの取り組みの概要について紹介していきたい（以下の記述は、JA青森中央会農業対策部の資料による）。

青森県のJAグループでは、深刻化する農業雇用労働力不足に対応するため、2017年に「農業労働力確保対策の取り組み」を策定している。そこでは、農業労働力確保対策に向けた具体的な取り組み項目として、(1)JAの取

組みと(2)県連での取り組みがまとめられている。

まず、JAでの取り組みとして①短期的な労働力確保の取り組みとしては、「無料職業紹介事業や人材派遣会社を活用するための体制強化」があげられている。②長期的な労働力確保の取り組みとしては「ア. 集落営農組織の組織化・法人化支援や省力化・機械化可能作物導入検討」。「イ. JAによる農業経営やJA出資型法人の設立検討」。「ウ. 新規就農者の支援体制を構築し、関係機関と連携した支援」。「エ. 准組合員や大学生、地域住民を巻き込んだ「農の応援団」「援農隊」や、県外からの「旅する農業フリーター」等の受入体制の構築」。「オ. 外部労働力を確保するための資金、労災保険等の雇用環境の整備について農業者の意識変革への取り組み。」「カ. 労災保険についての窓口設置や担当職員の設置、事務組合等の設立検討」、があげられている。

また、県連での取り組みとしては、「①中央会ホームページにJAの求人情報等を掲載」、「②農業求人サイト等の外部機関との連携検討」、「③外国人技能実習制度の円滑な運営のための第三者管理協議会の設立と県内管理団体等の情報提供」、「④求人票作成研修会の実施や県と連携した他企業退職者の掘り起こし」、「⑤大学生等に対する農業アルバイトに関する意向調査の実施」、「⑥労災保険の相談窓口の設置や研修会の開催」、「⑦JA間における情報共有のため、定期的な連絡会議の開催」、「⑧労働力確保対策に必要な資材提供」、があげられている。

これらの取り組みでは、狭義の雇用労働力確保対策にとどまらず、集落営農組織化、省力化・機械化、新規就農支援等、幅広い経営支援も含めた対策があげられている。

その後の取り組みを経て、2020年2月に「青森県JA農業労働力支援センター」が設立されている。センターの業務内容としては5つがあげられており、1. 「県域での無料職業紹介事業」、2. 「人材派遣会社と連携した人材派遣の活用および人材派遣実施の検討」、3. 「監理団体と連携した外国人材の活用および監理団体業務実施の検討」、4. 「農業求人サイト「あおもりの農作業の上手い人たち」の活用推進とPR活動」、5. 「JA准組合員等による「農業応援隊」募集や登録に関する仕組提案・活用」である。

1. の「県域での無料職業紹介事業」では、「①JAでマッチングできなかった求職者情報について他のJAへの紹介（職業紹介事業間連携）」、「②JA域または県域を越えた農作業の繁閑期を活用した求人と求職者のマッチング」、「③様々な広報媒体（新聞、チラシ、CM、SNS等）を使った求職者募集の企画」、「④農作業への理解促進のための「農作業体験会」の開催企画及びJAとの共同実施」、「⑤様々な層から求職者を募るため、他団体が開催する「仕事説明会」への参画」、「⑥援農ボランティアを中心とした援農システムの構築と実践」、「⑦長期労働力を目的とした新卒者や企業退職者に対する就農

の呼びかけ」, 「⑧農業者に対する雇用意識変革の啓蒙活動」があげられている。

以上のように, センターの無料職業紹介事業では, 求人と求職者のマッチングだけではなく, 求職者を開拓するための農作業体験会や多様な就業者の開拓のための幅広い情報の伝達が意図されている。

7. おわりに

—労働力マッチングシステムの機能拡充の必要性—

これまで見てきたように, 農業雇用労働力不足問題を解決するために, さまざまな取り組みが行われてきた。それは, 個々の生産者ができる対応と, 地域全体で行う対応の二つにわけることができる。

個々の生産者ができる対応としては, 賃金や作業環境等の条件をよくすること, 働く人の希望にあわせた作業時間や期間を設定することで, 翌年も来てもらえる努力をすることがあげられる。例えば, 育児や介護があるためにフルタイムで働けない方を雇う場合には, 「いつ来て, いつ帰ってもいい」という勤務時間をフレキシブルにする対応で人手を確保する方法は, 昔から行われている。これとは反対に, 一定の年間所得を確保したい人もいる。このような人を雇う場合には, 仕事が途切れると翌年から来てくれなくなるので, なるべく年間の雇用日数を多くする努力が必要である。そのために作付する品目を工夫したり, 時には冬期間の作業のために施設栽培を導入したりという方法がとられる。極端な場合には, 雇っている人の給料分を稼げればいい, と割り切って作付品目を決めていく生産者もいる。

他方, 地域全体で対応する方法がある。これは数戸の農家で対応するレベルから一つの町の規模で対応するものまで様々である。例えば, 他の農家や農業以外の企業との間での人手の融通をし合う事例がみられる。これをさらに進めると, 地域的な調整組織を作り, そこから人を派遣する対応も行われる。この場合には, 中心となる人や組織が必要になり, なによりも地域で協力して対応するという意識が重要になる。ただし, その場合も, いま働いている人たちをその組織に集めて, そこから不足する人に配分するという考えは得策ではない。人手が足りないもとで同じ時期に需要が競合するため, 人手の奪い合いのもとなりかねないからである。

そのため重要なのは, 調整組織の持つ機能として調達や配分だけではなく, 働いてくれる人数を増やす, すなわち「人材を開拓する」機能を同時に持つことが重要である。国では2014年から19年にかけて農業労働力のマッチングに関する事業(「援農隊マッチング支援事業」)を行っており, 青森県も2016年に採択されている。そこで

は働くことを希望する人に対して農作業の研修を行うことが含まれている。「農業で働いてみよう」, と少しでも考える人に対して農作業を体験してもらい, 農作業に慣れてもらい, 農業で働いてくれる人の裾野を広げていくことが求められている。

なお, これまでのような特定の給源からの雇用には限界がみられるなかでは, 多様な人材の雇用が不可欠である。多様な就労者の確保のためには, 勤務時間や勤務条件等の働き方を個々の働く人に合わせたきめ細かなオーダーメイド的な対応が必要と考えられる。このような対応は個々の農業者の取組みのみでは困難であり, まずは地域としての取組みが重要になっている。

今後, 農業での雇用は産地にとってますます重要になると考えられる。他方, 農村に住み続けたい人にとって, 農業での雇用(農家, 法人, 農協施設)は働く場として重要である。農業での雇用対策には, 農家の人手不足を解消するというだけでなくとどまらず, 農村での働く場をより良くする取り組みということも含まれる。そして, 農業で働く人を確保するためには, 賃金条件や就業条件の向上等の個々の経営による努力に加え, 地域的な農業労働力のマッチングシステムの整備が重要になるといえる。

付記: 本稿は, 平成29年度東北農業試験研究推進会議作物生産推進部会農業経営研究会(夏期)(2017年7月27日, 岩手県盛岡市)での報告「東北地域における労働力不足の現局面」をもとにしている。

参考文献

- 福島邦子・福島公夫(2013)『農家・法人の労務管理—正社員からパート・実習生まで』農山漁村文化協会。
- 入来院重宏(2019)『農業の従業員採用・育成マニュアル』全国農業会議所。
- 井上和衛(2000)『農村再生への視角』筑波書房。
- 岩崎徹編著(1997)『農業雇用と地域労働市場—北海道農業の雇用問題—』北海道大学図書刊行会。
- 泉谷眞実(2013)「農業労働市場に関する主要文献と論点」(美土路知之・玉真之介・泉谷眞実『食料・農業市場研究の到達点と展望』筑波書房。
- 金沢夏樹・秋山邦裕・青柳斉編(2008)『雇用と農業経営(日本農業経営年報)』農林統計協会。
- 今野聖士(2014)『農業雇用の地域的需給調整システム—農業雇用労働力の外部化・常雇化に向かう野菜産地』筑波書房。
- 李哉法(2004)『野菜・果樹地帯における季節農業労働者の確保と雇用:労働市場のサービスの提供がもたらす効果と問題』農政調査委員会。

Agricultural Employment Problem in Aomori Prefecture and Initiatives of the Agricultural Labor Force Support Centers by Agricultural Cooperatives

Masami IZUMIYA, Ryo TAKANO

Faculty of Agriculture and Life Science, Hirosaki university

(Received for publication November 30, 2021)

SUMMARY

This paper seeks to determine the actual situation of agricultural employment problems in fruit-tree-producing areas of Aomori Prefecture, and to examine the efforts of agricultural labor force support centers established by agricultural cooperatives. As a response to the problems of agricultural employment, it is important to foster an organization that serves a human resources development function in addition to the conventional supply and demand adjustment function.

Bull. Fac. Agric. & Life Sci. Hirosaki Univ. **No.24**: 1-7, 2022