



HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	人材派遣会社からみた北海道の人材雇用の課題：酪農畜産を中心に
Author(s)	藤田，顕士
Citation	フロンティア農業経済研究, 24(2), 31-36
Issue Date	2022-09-05
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/90272
Type	other
File Information	24(2)_4_Fujita.pdf



人材派遣会社からみた北海道の人材雇用の課題

ー酪農畜産を中心にー

(株)アルプス技研人事部 藤田 顕 士

1. アグリ&ケアの紹介

株式会社アルプス技研は、1968年に松井設計事務所として創業、以降50年以上に渡り、自動車や半導体、精密機器、デジタル家電、医療機器等、新製品の設計・開発の上流工程に特化したアウトソーシング事業を展開し、専門の技術者を大手メーカーへ派遣し共同開発を行うスタイルを取ってきた。2004年には東証一部に上場するとともに、2018年に創業50周年を迎えるにあたり、第二創業期と捉え、次の50年（創業100周年）に向け、新たな事業の柱の創出を目的として農業分野へ参入した。

2018年4月にアルプス技研100%出資の子会社として(株)アグリ&ケアを設立した。アルプス技研で培ってきた人材ビジネスのノウハウを農業分野にも生かし、人材不足の解消に貢献するべくビジネス展開をスタートした。

本報告は、アグリ&ケアを中心に農業分野での

取り組み事例の紹介及び農業法人等、農業関係者へのヒアリングを通じて感じた今後の課題等についての報告とする。

2. アグリ新規事業立ち上げ①

第二創業期の事業の柱として農業及び介護にスポットを当て、まず、第一段としてアグリビジネスに参入した。2017年1月、農業大国である十勝の帯広市に、アルプス技研のアグリビジネスの拠点として「札幌営業所とから分室」を開所、約1年のマーケティングを行い、同年12月より十勝地方の芽室町にて酪農での人材派遣を開始、以降、十勝清水町、新得町でも事業を拡大した。

北海道外でもアルプス技研のネットワークを生かして全国で営業を展開し取引が拡大する中、2018年4月にはアルプス技研100%出資による株式会社アグリ&ケアを設立した。同年10月には農業分野での外国人材を採用し、本格的なビジネス

アグリ&ケアのご紹介

◇会社名 : 株式会社アグリ&ケア
(<http://www.agri-care.co.jp>)

◇所在地
本社 : 神奈川県相模原市緑区
西橋本1丁目1-16
アルプス技研第2ビル4F

◇拠 点 : 上士幌オフィス、名古屋営業所

◇設 立 : 2018年4月

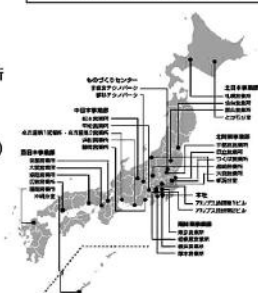
◇資本金 : 1億円

◇従業員数 : 166名 (2020年8月末現在)

◇事業内容 : 農業分野及び介護分野への
アウトソーシング事業

アルプス技研 グループ
A&C
株式会社アグリ&ケア

アルプス技研の全国28拠点を
でアグリ&ケアをサポート



アグリビジネス新規事業立ち上げ



(株)アルプス技研とから分室
2017年1月 開所



(株)アグリ&ケア
2018年4月 設立



(株)アグリ&ケア上士幌オフィス
2019年8月 開所

【沿革（農業関連）】

- | | |
|------------------------------|----------|
| ・2017年 1月 帯広市に「とから分室」開所 | (アルプス技研) |
| ・2017年12月 十勝にて人材派遣開始 (酪農) | (アルプス技研) |
| ・2018年 4月 (株)アグリ&ケア 新規設立 | (アグリ&ケア) |
| ・2018年 8月 愛知県にて特定機関としての第1号認定 | (アルプス技研) |
| ・2018年 8月 ミャンマー 高等職業訓練大学校開校 | (アルプス技研) |
| ・2018年10月 外国人農業人材第1陣入社 | (アルプス技研) |
| ・2019年 8月 上士幌町に上士幌オフィス開所 | (アグリ&ケア) |
| ・2019年 9月 派遣での特定技能1号全国初認定 | (アルプス技研) |
| ・2019年12月 十勝にて特定技能1号認定 (酪農) | (アルプス技研) |

展開を開始した。2019年8月には、アグリ&ケアの拠点として十勝の士幌町に士幌オフィスを開所した。道内ではアルプス技研の札幌営業所、とかち分室、アグリ&ケアの士幌オフィスの3拠点で全道をカバーしている。また、2019年4月の改正入管法により特定技能の在留資格が創出され、農業分野では直接雇用に加え、人材派遣も認められたことで、北海道でも2019年12月から士幌町にて特定技能1号による人材が酪農への派遣が開始されている。

3. アグリ新規事業立ち上げ②

アルプス技研が特定技能1号で外国人材の派遣が可能になった大きな理由は、2018年より進められていた国家戦略特区での農業支援外国人受入事業にて愛知県を皮切りに京都府、沖縄市、新潟市において、アルプス技研が「特定機関」として認定され、特区内での外国人材の派遣を開始したからである。特定技能で派遣事業を行う要件の一つに、国家戦略特区で各自治体より「特定機関」として認定された事業者である点がある。そのため、アルプス技研、アグリ&ケアともに認定を受けていたことで、北海道でも特定技能1号の人材派遣が可能となった。なお、特定機関の認定を受けた事業者の中でも全国展開している企業は、アルプス技研がほぼ唯一である。

2019年12月に派遣開始となった士幌町では、

アグリビジネス新規事業立ち上げ



(株)アルプス技研とかち分室
2017年1月 開所



(株)アグリ&ケア
2018年4月 設立



(株)アグリ&ケア士幌オフィス
2019年8月 開所

【国家戦略特区への取組み】

国家戦略特区での農業支援外国人受入事業における「特定機関」として国家戦略特区全地域にて認定。※アルプス技研

【特定技能1号への対応】

特区での特定機関認定を受け、19年4月施行改正入管法での派遣事業者の基準を満たす。

・愛知県	2018年 8月 第1号認定
・京都府	2018年 11月 認定
・新潟市	2018年 12月 第1号認定
・沖縄県	2018年 12月 第1号認定

特定技能の農業分野（耕種・畜産）において外国人材の派遣が可能となり北海道でも19年12月よりベトナム人が十勝管内の酪農にて派遣開始

酪農の技能実習を修了したベトナム人材が業務に携わり、さらに幌延町でも2021年1月の派遣開始を目指して現在、特定技能の申請中である。

4. 派遣の種類

派遣は、大きく登録型と常用雇用型の2つに分類される。一般的にイメージされる派遣の形態は、登録型である有期雇用派遣である。登録型は、仕事に携わる期間のみに雇用される有期雇用で、農業分野では収穫等の農繁期の数日間など、短期での業務が中心となっている。一方、アグリ&ケアが行っている派遣形態は常用雇用型である。アグリ&ケアの正社員として雇用するため、業務の有無に関わらずアグリ&ケアの正社員として雇用を維持し、通年業務に携わることが前提である。農業法人等がハローワークや求人サイトを活用し正社員を募集しているもののなかなか応募が来ない、採用に繋がらないといった状況に対して、正社員に代わる人材としてアグリ&ケアの人材が派遣として正社員が行う業務をカバーするなどの活用が中心となっている。

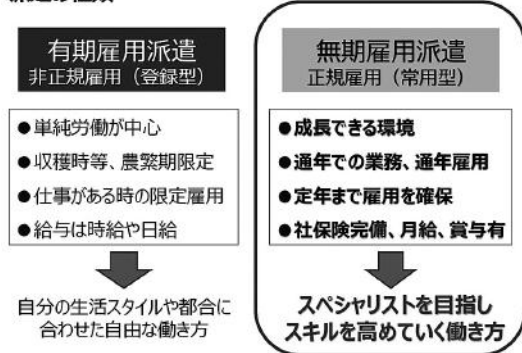
登録型の有期雇用派遣では同一人材が同一業務を行う期間の上限が3年に制限されているが、常用雇用型の無期雇用派遣では上限が撤廃されるため、日本人であれば5年・10年と同一人材が業務を続けることも可能である。特定技能1号の外国人材は5年間で上限である。ただし、農業などの一次産業では、登録型の有期雇用派遣が一般的で、常用雇用型の派遣を行っている事業者はほぼ存在していない。

現状、農業に従事する手段として、農家の後継ぎや農業法人への就職、新規就農等が想定されている。一方、農家出身ではないが農業に興味がある、自ら就農までは考えていないが農業に携わりたいといった雇用就農を求める求職者にとっては、アグリ&ケアの正社員として雇用が確保された上で、雇用就農として農業に従事できるため、安心

して働ける新たな働き方と言える。また、受入側である農業法人にとっても、新たな人材リソース確保にもなる。

そのような環境下で、2020年4月にはアグリ&ケアの新入社員が8名入社した。全員が学校の就職課やキャリアセンター等の就職指導の教員からの紹介によるもので、農業に興味がある学生の新たな就職先として期待を集めている。

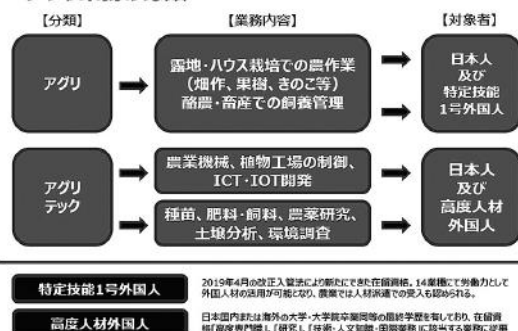
派遣の種類



5. アグリ業務の分類

アグリ&ケアでは2つの業務分類があり、畑作・果樹等の栽培管理や酪農・畜産での飼養管理業務を「アグリ」、種苗・肥料・飼料・農薬等の研究や製造、農業機械や植物工場の制御、ICT・IOTを活用した自動化・機械化、土壌分析や環境調査等の業務を「アグリテック」と称している。「アグリ」では主に日本人および特定技能1号外国人材が従事、「アグリテック」では主に日本人および

■アグリ業務の分類

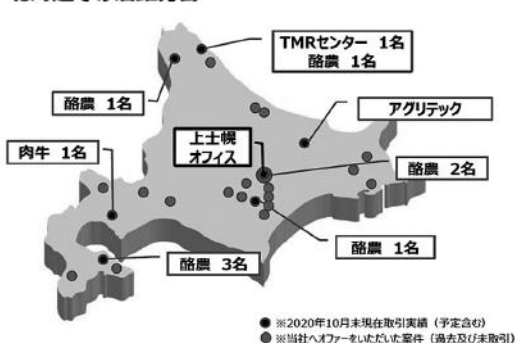


び技術ビザを持った高度人材の外国人材が従事している。

6. 北海道での活躍実績

北海道内での取引実績は、とくち分室開所以降、酪農専門誌や地元新聞に紹介記事が掲載されたことで、上士幌オフィスのある十勝地方を中心に、全道各地から問合せが入っており、宗谷地方や渡島地方での取引も拡大している。通年業務確保という観点から主に酪農・畜産が中心で、季節要因のある耕種（畑作）では通年業務確保のスキームが完成すれば、さらに道内各地へ取引が広がっていくと思われる。派遣人員としては日本人が6名、特定技能が2名（1名は予定）、高度人材2名となっている。

北海道での活躍分野



7. 外国人材の活躍状況

全国での特定技能1号外国人材の活躍状況は、主に耕種で、東北・関東甲信越ではトマトやきのこといった通年栽培がおこなわれている農産物が中心である。また、国家戦略特区である愛知県では、現在も特区として、畜産では養鶏・養豚・酪農、耕種ではレンコン・きゅうり・オレンジなど、地域の特徴も出ている。

外国籍の人員数は、特定技能1号が49名、国家戦略特区が16名の計65名、高度人材はミャンマーを中心に73名が活躍中である。

■ 外国人材の活躍状況①（特区・特定技能）

※予定者含む

№	地域	品目	国籍	在留資格	人数
1	北海道	酪農	ベトナム	特定技能	2名
2	宮城	トマト	ベトナム	特定技能	2名
3	栃木	トマト	ベトナム	特定技能	1名
4	新潟	きのこ	ベトナム	特定技能	21名
5		トマト	ベトナム	特定技能	2名
6	静岡	トマト	ベトナム	特定技能	3名
7		お茶	ベトナム	特定技能	1名
8		種苗	ベトナム	特定技能	2名

■ 北海道の2名について

- ・1名：十勝の上士幌町にて2019年12月より開始
- ・1名：宗谷の幌延町にて2021年1月より開始予定

■ 外国人材の活躍状況②（特区・特定技能）

№	地域	品目	国籍	在留資格	人数
9	和歌山	梅	ベトナム	特定技能	2名
10	愛知	鶏鶏	ベトナム	特区	2名
11		鶏豚	ベトナム	特区	5名
12		酪農	ベトナム	特区	3名
13		レンコン	ミャンマー	特区	1名
14		きゅうり	ベトナム	特区	2名
15		オレンジ	ベトナム	特区	3名
16		きのこ	ベトナム	特定技能	2名
17	岡山	きのこ	ベトナム	特定技能	10名
18	沖縄	肉牛	ベトナム	特定技能	1名

■ 外国籍農業人材

- ・特定技能：49名 特区：16名 合計：65名（1名申請中）
- ・上記の他、高度人材 73名 活躍中（ミャンマー・中国・ベトナム）

8. 農業現場の声

アグリビジネスでの営業活動を進める中で、家族経営の農家やの農業法人、各JA等の現場から聞こえてくる声として、人材確保が年々難しくなっているというのが共通課題であり、主に下記項目が挙げられる。

現実的な意見としては、受入側の都合ばかりでは少子高齢化や若者の農業離れが拡大する中、より人材確保は難しくなってくることは間違いない。直近では新型コロナの影響によって、労働者も安定志向がさらに高まっているため、受入側の意識も時代に合わせ変えていく必要がある。そのような状況下でも人材を確保できているところと苦労しているところの大きな違いは、就業環境が整備されているか否かである。たとえば、住環境では社員住宅（寮）の確保、自動車の貸与、通信環境の整備（Wi-Fi）などが重要である。本州から人

農業現場からの声

- ・募集を掛けているが集まらない
- ・すぐ辞めてしまう（日本人）
- ・日本人の経験者が欲しい
- ・コストを低く抑えたい
- ・外国人材は不安、フォローが大変
- ・労務管理が面倒
- ・通年での雇用は難しい（業務量）



人員確保は益々難しくなっていくばかり
人材活用への意識改革が必要

を呼び入れる際、住環境が整っているかどうかで応募数は大きく変わり、日本人に限らず外国人材を受け入れるのも同様である。さらに、外国人の場合は、母国に家族を残してきているケースも多く、毎日のようにテレビ電話で母国にいる家族とやり取りを行うこともあり、通信環境は非常に重要となっている。

ニュース等で技能実習生など外国人の失踪が取り上げられることもあるが、日本人でも突然置手紙を残していなくなるという事例も発生している。農業未経験者がイメージだけで就業することによる慣れやミスマッチも理由の一つだと思われるが、住環境等の良し悪しも要因になっていると思われる。外国人材と受入側のトラブルの報道を見て不安を感じることもあるだろうが、実はトラブルが発生しているのはごく一部である。トラブルの発生原因をたどれば、日本人同様、給与問題、生活環境や就業環境など受入側の問題も多い。

また、外国人だから安く使えるという考えもまだ残っている。技能実習生はあくまで実習で労働ではないため、最低賃金レベルの給与設定でもよかったかもしれない。しかしながら、特定技能になると、日本人と同等の給与設定が求められており、国籍の違いで給与に差をつけることはできない。技能実習生の場合でも、ランニングコストは低いように感じるが、母国からの渡航費用や監理

団体等に支払う月会費、研修費用など初期費用は大きく、トータルでは日本人を雇用する際のコストとさほど変わらない状況にもなっている。

求人情報を見ると、未経験や経験の浅い人材でも月額20万円前後の給与を設定している求人も増えてきている。加えて、給与以外の社会保険料や賞与、福利厚生、住居費用、採用活動のコストなど合算すると、一人当たり月額30万円以上のコストを見込む必要がある。特定技能では外国人の転職も認められているため、給与などの条件に不服であれば、より条件の良い環境へ転職することも想定される。よって、外国人も日本人も同等のコストが発生するという意識を持つことが必要である。

9. 常用雇用型派遣のメリット

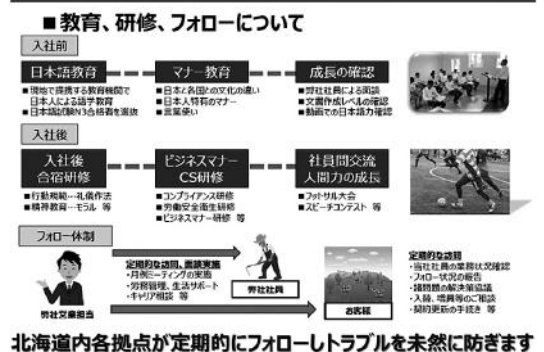
人材を雇用するには採用活動や労務管理、給与計算、社会保険の手続き等のコストも発生する。そのため、家族経営が中心の農業法人ではそれが足かせとなり正社員雇用に消極的になっているが、常用雇用型派遣はその課題を解決する人材の活用方法である。アグリ&ケアの人材は全てアグリ&ケアの正社員のため、労務管理や給与計算といった業務は全てアグリ&ケアが行い、給与や賞与も派遣先から本人に支払うことはない。万が一業務上のトラブルが発生した際は、本人と派遣先の農家が直接交渉することは一切なく、アグリ&ケアの営業担当と派遣先が企業対企業として協議し改善策を検討している。外国人に対してのフォロー体制としては、来日前の現地にいるときから研修を行っており、アグリ&ケア独自の基準として日本語レベルは技能実習生の基準よりも高い「N3レベル」としているため日本語での日常会話も問題なくできるレベルである。派遣開始後は、営業所の営業担当が定期的に派遣先と当社メンバーに対しヒアリングを行っている。北海道内に3つの拠点があるため、定期的に直接訪問し対面で面談

できることがフォロー面では一番のメリットである。トラブルの火種が見えた際は発生前に派遣先と協議し改善していくこともでき、派遣先からも信頼を得られ、メンバーも安心して働くことにも繋がっている。

日本人で農業を志す人は今後も減少していくと思われる一方、外国人材の活用はますます増加することが予想される。安心して働ける環境か否かは、国籍関係なく、今後安定して人材を雇用するためには環境構築が非常に重要である。

農家出身ではないが農業に携わりたい若者は一定数いるものの、安心して働けるイメージが強いのではない。そのため、農業に足を踏み入れることなく、食品業界や異業種へ就職してしまうのは、農業に興味を持った貴重な人材を手放してしまうのは非常にもったいない。そのためにも、都合よく安く人材を使いたいという考えからの脱却は必須であることは間違いない。

北海道内各地で、協議会や連絡会を立ち上げ、長期的かつ安定的に人材を確保していく手段など議論する場も増加傾向にある。アルプス技研グループとしても、複数の地域で協議会・連絡会に参加し、直接雇用と派遣を上手く活用した人材確保のスキームを提案したことがきっかけで派遣による就農が始まる事例も増えてきた。



10. 直接雇用と派遣受入のコスト比較

受入農家が一番気になるコストは、農家が直接社員として雇用する場合と派遣を比較したものになる。毎月支払い給与の他、福利厚生や社会保険、その他手続きやフォローに関わるコストが、社員を雇用すると発生する。直接雇用ではそのような労務管理は自分達で行う必要があるが、派遣として受け入れる場合には派遣料金として経験やスキルに応じた1時間当たりの派遣単価が設定され、派遣料金×1か月の勤務時間数が実際の請求額となる。派遣の場合、給与・賞与の支払いは不要で、臨時ボーナスなどの支給も不要である。派遣料金以外の契約費用や、現居住地から現地までの転居費用、移動交通費なども全て派遣料金に含まれており、その他支払いが生じることはほぼないと言ってよい。

外国人材の派遣については、入国前の現地での研修費用、母国から日本への渡航費用や監理組合等の組合費なども一切不要である。在留資格の申請等、入管への手続きもすべてアグリ&ケアが行うため、受入農家の手間は大幅に軽減され、発生するコストも明朗会計となっているため、本業に集中できるとも言える。

■ 直接雇用と派遣受入のコスト比較



派遣料金以外は一切不要

正社員雇用で発生する給与（賞与含む）、社会保険料や福利厚生、諸費用も全て弊社負担です。研修や労務管理、採用活動に必要な時間・手間を削減でき、コストも正社員雇用とほぼ同等。前述の研修やアフターフォローの費用も不要で本人の渡航費用や現地への引越費用も全て弊社が負担します。

11. おわりに

農業分野での人材確保は今後も大きな課題であり、農繁期等の必要な時にだけ都合よく雇うだけでは、更に人材の確保は難しくなるのは間違いない。「住環境・労働環境の整備」「昇給昇格などの給与制度」「未経験者を育てる環境」など、雇用する側の意識を変えることが人材の確保に繋がる、長期間安定した雇用の維持が整えば、結果としてコストを抑えることにもなると言える。アルプス技研グループではコンプライアンス遵守にも積極的に取り組んでいる。今まで正社員雇用の実績がない農業法人でも、アグリ&ケアの人材を受け入れることで、正社員雇用を想定した対応や労働基準法や派遣法などを基に環境改善のコンサルタントとしての役割も担っている。農業分野での安定した人材確保に向け、各自治体や農業団体、関係機関と一丸となって産業の発展に貢献したいと考えている。

人材活用の意識改革

- ・就業環境の改善
- ・経験者重視から育てる環境へ
- ・国籍問わず同じコストが掛かる
- ・外国人材は日本人以上に意欲が高い
- ・人材派遣会社を活用し本業に集中
- ・地域で人材を活用する仕組み作りへ



労働者も雇用者も安心して働ける環境創りへ
直接雇用が不安なら派遣会社の活用も！