

# 中・長期で農業現場に伴走する、人材支援パートナーという選択 ～YUIMEとともに目指す、農業人材支援のあり方～

YUIME株式会社

### 【要約】

YUIME株式会社は、「日本の一次産業を世界の一流産業へ」というビジョンの下、特定技能制度を活用し、季節・地域・作目に応じた柔軟な人材派遣を行っている。

農業は、繁忙期に労働需要が集中し、通年雇用が難しいという構造的問題を抱えるが、当社は、必要時期に必要な人数を確実に配置する仕組みを整え、生産性と持続性の両立を支援している。

当社の外国人材は若くて労働意欲が高く、継続的な就労によって作業習熟やリーダー人材への成長が進んでいる。ばれいしょの産地にある土幌町農業協同組合では、当社の派遣サービスを活用した3カ年の育成計画を通じて、技術伝承と現場の安定化を実現した。

当社は、入国前後の生活・就労支援、資格取得支援など、定着に向けた包括的支援体制を構築するとともに、将来のマネジメント層育成にも取り組み、外国人材と日本人材が補完し合う体制づくりを通じ、持続可能な農業現場の実現を目指している。

## はじめに

YUIME株式会社（以下「YUIME」という）は、「日本の一次産業を、世界の一流産業にアップデートする」というビジョンの下、一次産業に特化した人材支援事業を展開してきた。2019年4月1日に施行された改正出入国管理法を契機に、日本人および「特定技能1号」の在留資格を持つ外国人スタッフを、1) 季節、2) 地域、3) 作物—といった農業特有の条件に応じて全国の生産現場へフレキシブルに派遣。特定技能制度における「派遣」と「登録支援機関」の双方を担うパイオニア企業として、現場の実態に即した人材支援の仕組みづくりに取り組んでいる。

こうした取り組みの根底にあるのが、農業という産業の構造そのものへの理解である。農業は、年間を通じて労働需要が一定ではなく、収穫期や選果期など、特定の時期に人手が集中する。そのため、通年雇用が成立しにくく、人材確保が長年にわたる構造的問題となってきた。

YUIMEでは、この農業特有の事情を前提に、繁忙期に合わせた人材派遣を設計し、必要な時期に必要な人数を確実に配置することで、生産計画に沿った安定的かつ効率的な作業体制の構築を支援している。単なる人手不足への対症療法ではなく、現場の負荷を平準化し、生産性と持続性の両立を図ることこそが、YUIMEの人材派遣の基本的な考え方である（図1）。

図1 人材の広域産地間連携について



資料：YUIME株式会社

広域産地間連携による人材の循環的な運用も、YUIMEの特徴の一つである。これにより、ある地域での作業が落ち着いた後、他の地域や異なる作物の繁忙期に働き手を移動させることが可能になった。この仕組みは、働き手には年間を通じて安定した就労機会を提供し、また、生産現場には短期雇用を繰り返す負担を軽減しており、双方にメリットをもたらしている。

## 1 外国人材について

### (1) 長期的な就労を前提とした人材活用

2019年、慢性的な人手不足を背景に、労働を目的とした在留資格である「特定技能制度」が創設された。特定技能制度は、技能移転（国際協力の推進のため、人材育成を通じ、開発途上地域などへの技能、技術または知識の移転を行うこと）を目的とした技能実習とは異なり、人手不足への対応を目的に、労働力として外国人材を受け入れる制度である。YUIMEは、本制度における認可第一号の事業者として、農業分野での特定技能人材の受け入れと派遣を開始している（図2）。

図2 YUIMEの特定技能派遣



資料：YUIME株式会社

特定技能の在留資格には1号と2号があり、外国人材はまず特定技能1号で来日し、最長5年間の就労が可能となる。特定技能1号で一定期間就労し、技能試験や日本語試験などの条件を満たすことで、在留期間に上限のない特定技能2号へ移行することができる点が大きな特徴だ。

YUIMEが派遣する外国人材は、特定技能制度の下で来日し、日本の農業分野で継続的に働くことを

前提としている。同一の生産現場で就労を重ねることで、作業内容への理解や習熟度が高まり、作業の安定化や役割分担の明確化につながっている。

選果作業や機械操作、畜産分野における農作業など、一定の経験が求められる業務においても、継続的な就労を通じて現場に即した対応が可能となり、日本人スタッフとの協力体制の構築にも寄与している（写真1）。



写真1 南大東島のサトウキビ現場における外国人材の様子

また、同じ生産現場への継続的な派遣により、外国人材の中にはリーダー的な役割を担う人材へと成長するケースも見られる。さらに、産地や作目の異なる複数の生産現場での就労を経験することで、作業経験の幅が広がり、農業分野における総合的なスキル向上にもつながっている。

## （2）YUIMEの外国人材の特徴

YUIMEが派遣する特定技能人材は、若くて労働意欲が高い点も特徴だ。日本語能力（N4〈基本的な日本語を理解することができる〉程度）および農

業分野の試験に合格しており、平均年齢は20代前半である。母国での就労機会の不足や家族への仕送りを目的に来日する人材が多く、毎月3万～5万円程度の仕送り実績からも、意欲の高さがうかがえる（写真2）。

技能実習経験者は全体の約1割にとどまるものの、継続的な就労を前提とした仕組みにより、作業の習熟度向上、リーダー人材への成長、複数現場での経験による総合的なスキル向上といった中・長期的な現場貢献が期待されている。



配属前に日本での生活オリエンテーションを受ける様子



入国後のオリエンテーションは状況に応じて本社でも実施する

写真2 YUIMEの外国人材

## 2 士幌町農業協同組合における人材育成事例

### ～計画的な人材育成で未来をつくる、JA士幌町の新たな挑戦～

北海道・十勝平野に位置する士幌町は、日本有数のばれいしょ産地として知られている。その品質を支えているのが、士幌町農業協同組合（JA士幌町）の選果場だ。ここは単なる作業施設ではなく、地域農業の品質と信頼を守る“心臓部”とも言える存在である。しかし、その選果場では、従業員の高齢化が確実に進行していた。あと5年で、現場スタッフの

半数以上が定年を迎えるという事実は、人手が減るという問題にとどまらない。それは、長年の経験によって培われてきた、選果の目利き、機械操作の勘どころ、トラブル時の対応力といった“言語化が難しい経験値や勘”が、一気に失われる可能性を意味している。

生産現場では、今と同じ品質を、5年後も保てるか、また、この選果場は今後も運営を継続できるのかといった漠然としながらも拭い切れない不安が広がっていた。

選果作業は一見すると単純に見えるが、その実態は高度な判断の積み重ねである。ばれいしょのわず

かな傷や形の違いを見分ける目、機械の癖を理解した操作、作業全体を止めないための段取り力。これらはマニュアルだけで伝えられるものではなく、日々の積み重ねの中で身につく「暗黙知」に近い。そのため、短期アルバイトや単発の派遣スタッフを補充しても、その場の人手は埋まっても技術は残らない。人が入れ替わるたびに一から教え直す必要があり、現場の負担はむしろ増えてしまう。

問題は、単なる人員不足ではなく、技術をどう次世代につなぐかという、より構造的なことだった。この壁を乗り越えるため、JA士幌町が選んだのが、YUIMEの派遣サービスを活用した計画的な人材育成モデルであり、その中核となったのが、「業務習熟のステップアップ3ヵ年計画」だった。これは、場当たりの人を補充するのではなく、時間をかけて人を育てることを前提にした仕組みである。



写真3 生産現場で作業の流れを確認する外国人材

1年目は、コンテナ組み立てなどの比較的シンプルな作業からスタートし、現場の流れやチームワークに慣れる期間とする。2年目には、ばれいしょの選果作業へとステップアップし、品質判断の基礎を身に付ける。そして3年目には、最も熟練を要する品質検査業務へと進み、現場の中核を担う存在へと育てていく。毎年少しずつ人員を増やししながら、先に経験を積んだスタッフが後から来たスタッフを教えることで、選果場の中に自然な技術伝承の流れが組み込まれていった。

この計画が動き出してから、選果場の空気は少しずつ変わっていった。人材の受け入れや労務管理といった負担が軽減されただけでなく、「来年は何人増やして、この作業を任せようか」、「このスタッフは、再来年には検査工程に進めそうだ」といった、

先を見据えた会話が日常的に交わされるようになったのである。かつて現場を覆っていた「5年後が見えない不安」は、「この流れなら、技術をつないでいける」という確かな安心感へと変わっていった。

JA士幌町の事例は、計画的な人材活用が単なる人手不足対策にとどまらず、農業現場に不可欠な技術を次世代へとつなぐための強力な仕組みづくりとして活用し得ることを示している。短期的な人員補充ではなく「未来を見据えた人材投資」、その選択が、選果場の安定稼働と品質維持、そして地域農業の持続性を着実に支えている。

YUIMEは、こうした現場の意思に寄り添いながら、人材派遣という枠を超えて、農業の未来を共につくるパートナーとしてこれからも地域と歩み続けていく。

### 3 外国人材の受け入れ体制

#### ～受け入れ体制と定着を見据えた支援～

YUIMEでは、外国人材を単に派遣するのではなく、入国前後から就労、そして定着に至るまでを一貫して支える受け入れ体制を構築している。農業現場で安心して力を発揮してもらうためには、作業スキルの提供だけでなく、日本での生活や文化への理解、継続的なフォローが不可欠であるという考えに基づくものだ。

その取り組みの第一歩として、入国時にはオリエンテーションを実施している。日本の文化や生活習慣、就労に関する基本事項に加え、YUIMEとしてのルールや現場で求められる行動基準について、各人の母国語を含む多言語で丁寧に説明することで、来日直後の不安を軽減し、早期の職場適応を支援している。

さらに、新規入国者に対しては入国後6カ月間の

重点サポート期間を設け、3カ月に1回の定期面談を実施。就労状況のみならず、生活面や人間関係、体調面の変化などを継続的に把握し、問題が顕在化する前に対応できる体制を整えている。

こうしたフォローを補完する取り組みとして、外国人材向けに「YUIMEマガジン」を毎月発行し、入国手続きや在留資格に関する情報、日本での生活のポイント、免許・資格取得の案内、日本語学習の機会、日本各地の祭りや文化の紹介記事などを掲載し、働くための情報だけでなく、日本で暮らし続けるための知識を継続的に提供している。

また、就労の幅を広げ、現場での活躍を後押しするため、免許・資格取得の支援にも力を入れている。自動車運転免許やフォークリフト免許、特定技能2号試験、日本語能力試験（JLPT）などの取得・合格をサポートし、作業の高度化や役割拡張につながる成長機会を提供している（写真4）。



写真4 フォークリフトの免許に合格した外国人材。「頑張ることが一番大切なこと」と語る

## 4 外国人材が長く働ける理由。 YUIMEと農家が連携して整 える現場の工夫

外国人材の受け入れに当たっては、言語や文化の違いに起因する問題が引き続き存在している。作業手順や安全に関する理解の差、生活ルールや就労観の違いなどが、現場運営上の問題となる場合も少なくない。

YUIMEは、受け入れ事業者と連携しながら、外国人材が日本で安心して、できるだけ長く働ける環境づくりにも力を入れている。慣れない土地で働く不安や孤独を少しでも和らげられるよう、休日には観光に出かけたり、地域の祭りに参加したりと、地域とつながる機会を大切にしている事業者も少なくない。

宿舎についても、同じ国籍同士になるよう部屋割りに配慮し、生活面での戸惑いを減らす工夫を行っている。生活ルールはYUIMEのオリエンテーションで伝えるだけでなく、派遣先事業者と協力し、ゴミ出しの方法や日常の約束事を母国語で掲示するなど、現場ごとに分かりやすさを重視している。

食事は全員自炊が基本となるため、宗教的な背景にも極力配慮し、例えば豚肉を調理した器具と分けて、専用のフライパンや調理器具を用意するなどの対応を、事業者と連携しながら行っている。

さらに、言葉の壁を越えて現場業務を正確に理解できるように、事業者と共に動画形式の現場マニュアル製作を進めている。派遣先との密な情報共有を通じて、現場・人材の双方に無理のない環境づくりを行い、負担を最小限に抑える運用を重視している(写真5)。



写真5 特定技能外国人材は野菜、果樹などさまざまな現場で力を発揮している

## 5 外国人材と働く現場で見えてきた、日本人材の必要性

一方で、農業現場においては、外国人材の受け入れ・育成を担う日本人材、特にマネジメント層の不足も大きな問題となっている。現場を理解し、作業の指示や教育の役割を担う人材が不足している

ことで、受け入れ側の負担が増し、結果として外国人材の定着率や現場の生産性に影響を及ぼすケースも見られる。

こうした問題に対する取り組みの一つが、YUIMEが新たに展開する「本気の農業インターン」である(図3)。

図3 「本気の農業インターン」の取り組み



資料：YUIME株式会社

本気の農業インターンは、農業を仕事として選択するかどうか、あと一歩が踏み出せない日本人をYUIMEが自社で雇用し、提携事業者のもとで実務経験を積む機会を提供する仕組みである(写真6)。

現場での就業を通じて双方の理解を深め、最終的に事業者での直接雇用につなげることを目指す。

事業者にとっても、人材の適性を確認しながら、将来の中核人材としての採用判断ができる点が大きなメリットとなっている。また、外国人材と共に働

く中で、現場運営や人材マネジメントを実践的に学ぶことにより、受け入れ側と現場双方を支える人材の裾野を広げていく。

今後は、外国人材の定着と受け入れ側の負担軽減を両立させるため、教育内容や支援体制のさらなる整理を進めるとともに、日本人材の育成・配置を含めた現場ごとの問題や課題を共有し、改善につなげていく方針だ。



写真6 日本人材のオリエンテーションも求職者の経験値によって実施する

外国人材と日本人材が補完し合いながら機能する体制を構築することが、中・長期的な農業現場の安定と成長につながると考えている。

## おわりに

### ～持続可能な生産体制の構築に向けて～

YUIMEの人材派遣は、単なる人手不足への対応にとどまらず、人材の受け入れから育成までを見据えた仕組みとして運用されている。

人を「補う存在」としてではなく、「共に現場を支え、育っていく存在」として迎え入れること。その前提に立ち、現場に寄り添った人材支援を重ねてきた。

人材を計画的に配置することで、繁忙期における作業体制の安定化だけでなく、日々の業務を通じた

技術伝承や人材育成の環境づくりが可能となる。作業が属人化せず、経験が積み重なっていくことで、生産現場における業務の継続性は高まり、中・長期的な生産計画も描きやすくなっていく。高齢化や人手不足が進む中で、農業の持続的な発展を支えるためには、地域や産地の実情に即した人材活用の仕組みが欠かせない。

YUIMEは、これからも生産現場と真摯に向き合いながら、人が育ち、現場が続いていくための仕組みを、共に作り続けていく。

YUIME株式会社：<https://yuime.co.jp/index>

特定技能外国人材サービス：<https://tokuteiginou.yuime.jp/>

日本人材派遣サービス「本気の農業インターン」：<https://honki-intern.com/>