

農業分野における高齢者雇用の在り方の検討

野坂美穂（多摩大学）

Keyword： 農業, 高齢者, 雇用,

【研究の背景と問題意識】

今日、定年を迎えた非農家の高齢者が新たに農業へと従事するケースが見られる。これら高齢者の受け皿として雇用する農業生産法人や企業等、あるいは高齢者へ有償・無償のボランティアを依頼する農家および NPO 等の団体組織が徐々に増加している。

農業・農地には高齢者（や障害者）が農作業を行うことにより、精神や身体の状態の改善や自立の支援に役立つ・福祉・保健機能がある（練馬区役所, 2009）。また、日本老年学会・日本老年医学会（2017）は、「現在の高齢者においては 10～20 年前と比較して加齢に伴う身体的変化の出現が 5～10 年遅延しており、『若返り』現象が見られている」と指摘している。このことは、現在の高齢者が身体的側面から見ても、農業に従事できる可能性を有することを示唆しているといえよう。一方では、「農業」＝「重労働」という固定概念から、高齢者が新たに農業へ従事することに対して消極的な見解を示す者も少なくない。

農業分野に従事する「高齢者」に着目し、高齢者の身体的変化や負担に関する先行研究や、高齢者の農業従事における社会的参画の意義に関する先行研究は多く存在するが、「就労」や「雇用」に着目した研究はほとんど見当たらない。担い手不足が慢性的な課題とされる我が国の農業において、高齢者雇用の在り方を検討することは意義を有する。また、冒頭に述べた通り、高齢者が新たに農業に従事する場合、すなわち農業未経験者が農業に従事する場合は、雇用側は彼（彼女）等が農業に関する技術・ノウハウ、知識を有していないことを前提とした技術指導が必要である。さらに、雇用側は高齢者の身体的負担を考慮した作業内容・作業方法にする必要もあるだろう。この通り、高齢者を農業に従事させるうえでは、雇用側の受け入れ体制を整えることが重要であると思われる。

以上を踏まえて本研究は、農業分野における高齢者雇用の在り方を検討することを目的とし、農業生産法人等へのインタビュー調査を通じて「雇用側」の現状と課題を明らかにする。

【先行研究】

先行研究として、高齢者農業の社会的意義（吉田, 2007）、高齢者世代による農業ボランティアへの参加意識（下平・加藤・大橋, 2010）、都市農業へ的高齢者の参加（朱, 2010；船戸, 2013；八木・村上, 2003）、元気な高齢者の農業就労の可能性（高橋, 2002）などが挙げられる。これらの先行研究の多くは、「高齢者」にとっての意義や、無償ボランティアに着目したものがほとんどであり、高齢者の「就労」や「雇用」の視点での研究は、高橋（2002）を除くとほとんど見当たらない。

高橋（2002）は、「一般的には高齢者の活動を生きがいのみに収斂される論理が多いのに対し、高齢者は、生産活動を通じた所得形成など多面的なニーズを持っており、また実際に地域農業においては、それを通じた生き甲斐を実現している」と述べている。高橋（2002）では、高齢者の農業分野における就労の重要性について論じているものの、雇用側の意義やメリットについては論じていない。

寺島（2017）は、「高齢者が可能な限り働くことができる雇用環境を作ることが重要という主張も正論であり、働くことを通じて社会とのかかわりを維持することも大切である」と指摘している。さらに、「高齢者はいわば生産活動からの引退者であり、社会参画を考慮する対象外の存在として見られてきたが、『100歳人生』が現実のものとして迫りつつあるなかで対象外とするわけにはいかず、高齢者が能動的に社会システムに参画できるプラットフォームを構築すべきである」（寺島, 2018）と主張しつつ、その高齢者の社会参画の重要な分野として「農業」を取り上げている。

【研究方法】

本研究は、質的研究手法の「半構造化インタビュー」を採用した。インタビュー対象は、高齢者を雇用している農業生産法人・有限会社・家族経営体である。また、インタビューの実施期間は2019年2月25日から4月30日である。

表1は、インタビュー対象の主な生産品目、従業員数

(高齢者の雇用数)を示している。尚、求人に応募してくる高齢者の大半が農業経験者ではなく、農業未経験の会社勤めの人であることがインタビューで聞かれた。

表1. 主な生産品目と従業員数(うち高齢者の雇用人数)

| 団体名 | 主な生産品目 | 従業員数 (高齢者の 雇用数) |
|-------------|-------------------------------|---|
| 農業生産法人 A | 小松菜等の葉物 野菜をメインと する野菜8種類 | 49名 ・正社員10名 ・パート職員39名 うち高齢者39名 |
| 有限会社B | 主:小松菜 その他:くわい | 40名 ・正社員5名 ・パート職員35名 うち高齢者20名 |
| 果樹園C | 主:リンゴ その他:桃や梨 | 10名未満 ・家族 ・パート職員3名 うち高齢者:3名 |
| 有限会社D | 主:数種類の山椒 | 15名 ・社員7名 ・パート職員 うち高齢者8名 |

(出所) インタビューに基づき筆者作成

上記のA~Cでは、基本的には年間を通じて高齢者を雇用しているのに対し、Dでは雇用している高齢者は基本的に8名であるが、人手がさらに必要な時期は一時的にシルバー人材センター等から高齢者を派遣してもらい、作業内容に応じて人数を調整している。

次に、高齢者の最高年齢は、農業生産法人Aでは80代が3名、有限会社Bでは75、6人が5~6名、果樹園Cでは77歳が1名、そして有限会社Dは80代が1名である。また、勤続年数が最長の高齢者は、いずれのインタビュー先においても10数年(最大18年間)であった。

【調査結果】

インタビュー調査の内容は、以下の通りである。

(1) 作業内容及び作業方法

①高齢者に配慮した取り組み

まず作業内容であるが、高齢者の身体に負担をかけないために、主に「軽作業」に従事させていることが明らか

かとなった。具体的には、根菜類に比して小松菜などの葉物野菜は軽量であるため、収穫時に高齢者の身体に負担がかからないこと(農業生産法人A, 有限会社B)や、高齢者には摘果・摘蕾や補助管理(余分な枝の剪定や除草など)の作業を中心に依頼する一方で、収穫は重労働であるため若者を臨時的に雇うこと(果樹園C)が聞かれた。このように雇用側は、高齢者の身体への負担に配慮して軽作業に特化している。

次に作業方法であるが、農業生産法人Aでは、作業内容には収穫・袋詰め・種まき・耕作等があり、それらは分業制かつグループ単位で作業を行う体制をとっている。高齢者は作業の種類が多すぎると、途中で何をやればいいのか分からなくなることがあるため、分業によって作業の単純化を図っている。また、作業の種類が幾つかある場合、最初の3日間~1週間程度かけて実際にしてもらい、高齢者の仕事を確認してから決定する。作業がその人に合わない場合は別の作業を割り当てるなど、可能な限り「適材適所」に配置するよう努めている。

次に、グループ単位での作業についてであるが、まずは社員が段取りを組み、高齢者の中からグループのリーダーを一人決め、彼(彼女)に指示を行い、それからリーダーがメンバーに指示をする方法を採用している。

これとは対照的に、有限会社Bと果樹園Cでは個別に作業を行っている。有限会社Bでは、例外的に袋詰めは機械を使用して6~7人の共同作業で行うが、収穫は個人単位で行っている。

果樹園Cでは、高齢者が作業内容を理解しやすいように剪定の方法自体を変えたり、高齢者がほとんど動かなくてもいいように、木の上部和下部で作業を分けて分業制にしている。上部の作業は機械で動く脚立に乗り、歩かないで良い分だけ身体への負担が少ないため、年長者が作業する。他には、技術的に複雑な作業は行わず、誰が来てもすぐにできるように作業を単純化・標準化し、高齢者には同じ作業を繰り返してもらうことで、彼(彼女)等の熟練度やスキルの向上につながっている。

また、果樹園には斜面や起伏が多くあり、足元が不安定で危ないため、高齢者が作業しやすいように地面を平らにして安全性を確保している。作業方法については、高齢者に予め作業内容を伝えた後は、作業の段取りは自分達で決めるように裁量を与えている。さらに、高齢者が無理をせずに自分達のペースで作業を進められるように、雇用者の家族は、彼等とは距離の離れた場所で作業

を行うといった配慮をしている。

有限会社 D での作業内容は、草刈り・肥料散布・収穫雪囲い等がある。収穫作業は年に 3 回あり、この時は繁忙期であるので、一時的に延べ 92 人の高齢者を雇用している。山椒は軽量であり、また脚立の上に座りながら収穫を行うため、ほとんど動くことがなく身体への負担が少ない。次に作業方法であるが、個人作業に比べるとグループでの作業は事故を回避することができるため、8 人で 1 つのグループを作り、作業している。また農業生産法人 A と同様に、高齢者のリーダーを一人つけ、グループのメンバーに作業を指示している。

②高齢者の意欲を高める仕組み

高齢者の意欲を高める仕組みとして、勤続年数の長い人や生産性の高い人に対しては、その貢献度を「時給」に反映させている（農業生産法人 A、有限会社 B）。その他、農業生産法人 A では「グループ・インセンティブ」の仕組みを導入しており、収穫作業ではグループごとに収穫したカゴの数を競い合い、優秀な成績を収めたグループには賞品を現物支給しているが、このことは高齢者らの働くモチベーションを高めている（農業生産法人 A）。グループ・インセンティブの導入は、グループの規模を比較的小さくすることによって、相互監視、グループへの関心、グループ内での助け合いを効果的なものにするという利点がある（Milgrom&Roberts,1992;邦訳 p.466）。

（2）勤務形態

続いて勤務形態であるが、いずれのインタビュー対象においても、高齢者をパート・アルバイト（給与：時給制）として採用しており、正社員で採用しているところは見られなかった。

特筆すべきは、高齢者自らがシフトを決められるという裁量を与えている（農業生産法人 A、有限会社 B、果樹園 C）ことである。高齢者は、予定がある日は自由に休みをとることができるような柔軟な働き方を望んでいる。このような柔軟な働き方であるからこそ、高齢者が無理なく長期的に働くことができ、雇用側もそれを望んでいる。一方では、雇用側の事情により休みにしなければならぬ日、例えば天候の悪い日や出荷量の需要が少ない日があり、高齢者は自由にシフトが決められる分、このような雇用側の事情を受け入れており、互いに都合がよいといえる。

次に、高齢者は週 4~6 日（農業生産法人 A）、週 3~5

日（有限会社 B）、週 6 日（果樹園 C）であり、出勤日が多いことが明らかとなった。また、高齢者の労働時間は、約 5 時間~6 時間とやや短い。希望によっては、午前または午後だけの働き方も可能である（有限会社 B）。果樹園 C では、昼の休憩以外に 10 時と 15 時に 20 分ずつと、休憩時間の回数を増やすことで疲労がたまらないように配慮している。また、有限会社 D も同様に、高齢者にできるだけ休憩を多くとってもらい、身体への負担を軽減させている。

この他に、高齢者の身体への負担を考慮して、季節（夏・冬）に応じた作業時間の短縮や、作業開始・終了時間の変更を行っていることが明らかとなった。天候や気温の変化が高齢者の身体に与える影響は大きいため、これに対する雇用側の配慮は不可欠である。例えば、夏場は熱中症などの予防として、通常より朝早く作業をはじめて正午前には作業を終わらせる一方で、冬場は寒風が吹く 15 時頃には作業を終わらせている。（農業生産法人 A、有限会社 B）。

（3）課題

①作業における課題

高齢者による農作業は、個人によって生産性の違いが見られ、例えば 1 時間当たりの収穫量は 4 倍程度の開きがある（農業生産法人 A）。袋詰め作業においては、1 袋あたりのグラム数が感覚で分かる人と分からない人がいるため、作業時間をストップウォッチで測定し、効率性を高める取り組みを行っている（農業生産法人 A）。

有限会社 B では、新人の高齢者に対してベテランの高齢者が指導を行い、作業効率の改善に努めている。また、農産物は畑の場所等によって収穫のしやすさに差があるため、収穫しにくい場所はベテランの高齢者に任せ、誰でも収穫できるような場所は新人の高齢者に任せることで、生産性のバランスを図っている。

果樹園 C では、果実の袋がけの作業はスキルが必要であり、農家である生産者と高齢者では、同じ作業でも時間当たりで 3~4 倍の開きがでるため、この作業については高齢者には任せずに、スキルを有する生産者の家族だけで行っている。このように、個人間でスピード差が生じる作業は生産者で行い、スピード差がない作業については高齢者に任せている。

②離職に伴う人手不足

高齢者雇用における課題として、「離職」が挙げられる。

A 農業生産法人では、自身の病気や配偶者の事情、さらには老々介護等、さらに猛暑であったこともあり、昨年の夏は一斉に30名程が辞めたため、人手不足に陥っている。葉物野菜は手で収穫する必要があるため、理想的には現在の倍近く採用したいにもかかわらず、実際には人が集まらないため、一部は外国人技能実習生を採用することで対応予定である（農業生産法人 A）。このように、高齢者自身は就労の継続を希望していたとしても、自身や周囲の家族の身体的理由によって、辞めざるを得ないという不確実性を有している。

【結論と今後の研究課題】

本研究は、インタビュー調査を通じて、高齢者雇用における雇用側の受け入れ体制の現状と課題を明らかにした。インタビュー調査より明らかになったことは、以下の点である。まず、雇用側の高齢者の身体的負担への配慮として、作業内容・作業方法の工夫、具体的には軽作業への従事、分業による作業の単純化・標準化、適材適所での配置、作業環境の整備等が行われていることが明らかとなった。また、柔軟な勤務形態、例えばシフトを自由に決められることや季節に応じた作業時間の短縮によって、高齢者が無理なく長期的に働くことを可能としており、このことは被雇用者である高齢者だけではなく、雇用側にとっても望ましいことが明らかとなった。

今後の研究課題は次の通りである。第一に、高齢者による個人作業とグループ作業の比較を通じた作業効率の相違に関する研究である。雇用側からすれば「生産性を高める」ことは不可欠であるが、個人単位とグループ単位による作業効率の違いは今回明らかにすることができなかったため、今後の課題とする。また、インタビューでは、グループ単位での作業によって高齢者間での「仲間意識」が芽生えることが聞かれたが、このことは高齢者の心理的側面に影響を与えているといえよう。つまり、高齢者による農業従事に関する研究は、高齢者と雇用側の双方向的な視点からの意義やメリットを見出すことが必要であると思われる。

第二に、高齢者雇用におけるインセンティブ・システムの設計に関する研究である。組織が与えるインセンティブには、①物質的なインセンティブ（金銭的報酬）、②評価的インセンティブ（仕事の成果等に対して評価を与えられるインセンティブ）、③人的インセンティブ（職場で接する人々の人間的魅力、仲間の居心地の良さなど）、

④理念的インセンティブ（思想や価値観を達成意欲の源泉とするインセンティブ）、⑤自己実現的インセンティブ（仕事の達成や組織への貢献に対する自己の満足感を得られるような状況づくり）の五類型がある（伊丹・加護野、2003）。雇用側は高齢者の意欲を引き出すために、より適切なインセンティブ・システムを設計することが必要であろう。

第三に、高度人材の高齢者を活用した農業に関する研究である。今回の事例では、作業を単純化・標準化することで未経験の高齢者でも対応できるような方法が採用されていた。昨今では、ITを活用したスマート農業が見られるが、例えば前職でITによるデータ管理の経験を有する高度人材の高齢者活用事例を研究することで、雇用側の意義やメリットを明らかにしたいと考えている。

【引用・参考文献】

- ・ Milgrom, P.R. and J. Roberts (1992) *Economics, Organization and Management*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. (奥山正寛他訳『組織の経済学』NTT出版)
- ・ 伊丹敬之・加護野忠男 (2003) 『ゼミナール 経営学入門 ゼミナールシリーズ』日本経済新聞社。
- ・ 下平佳江・加藤麻樹・大橋信夫 (2010) 「シニア世代による農業ボランティアへの参加意識」『長野県短期大学紀要』, 61 巻, pp.61-90.
- ・ 朱珉 (2010) 「都市の持続可能性と都市農業における高齢者の参加」『地球環境レポート(GEPJ)』, 第 13 号, 中央大学, pp.84-93.
- ・ 高橋巖 (2002) 『高齢者と地域農業』家の光協会。
- ・ 寺島実郎 (2017) 『シルバーデモクラシー—戦後世代の覚悟と責任—』岩波新書。
- ・ 寺島実郎 (2018) 『ジェロントロジー宣言「知の再武装」で 100 歳人生を生き抜く』NHK 出版新書。
- ・ 日本老年学会・日本老年医学会 (2017) 『高齢者に関する定義の検討ワーキンググループ報告書』 pp.1-67.
- ・ 練馬区役所 (2009) 『練馬区都市農業・農地を活かしたまちづくりプラン』練馬区役所, pp.1-39.
- ・ 吉田俊幸 (2007) 「高齢者農業の可能性とその社会的意義—中高年層での新規就農, 就農の強まり—」『地域政策研究』, 高崎経済大学地域政策学会, 第 9 巻 第 2・3 合併号, pp.17-33.