



モグラ使い



2021年6月号



目次

- 🌀 巻頭言 佐伯昌彦・・・・・・01
- 🌀 2021年度の新体制について・・・05
- 🌀 第45期営業実績について・・・07
- 🌀 産地研修報告・・・・・・08
- 🌀 第46期各部 部課長抱負・・・18
- 🌀 有参協公開セミナーについて・・・24
- 🌀 みどりの食料システム戦略・・・26
- 🌀 新入社員紹介他、編集後記・・・28
- 🌀 モグラNEWS・・・・・・32



農業の魅力の復活を！

代表取締役会長 佐伯昌彦

5年ごとに農業構造の実態を把握するために行われる2020年農林業センサス（2020年2月1日現在）の確定値が4月27日に公表されました。農業を支える農業就業者数は160万

人となり2015年の208万人から48万人（約22%）が減少したという衝撃的な報告でした。農業就業者数は基幹的農業者数（主たる仕事が農業）、「雇用者」（常雇い）、役員・構成員（年間150日以上農業に従事）で表され、基幹的農業者数は、136万3千人で5年前と比べ39万4千人減少、役員・構成員は8万1千人で2万3千人減少、常雇いは15万7千人で6万1千人の減少との内訳です。

基幹的農業従事者数の減少は後継者のいない家族的経営者の高齢化が進み、経営の継続を断念する経営体が増加すると予測していた想定内の数字でした

が、その減少分は常雇いを活用した法人経営等が経営規模を拡大して農業従事者数の減少をフォローするのではと予測していました。法人の拡大は今回のセンサスで示された面積、売上規模の大きな法人の全体に占める割合の増加でも見て取れますが、その想像をはるかに超える常雇いの減少率（28％）に大きな衝撃を受けるとともに、農業を取り巻く環境の中で一体何が起きているのかとの思いを巡らす機会にもなりました。センサスの設問では常雇いの減少に関する詳細なデータ収集が来ず、想像的分析をすることしかできませんが、農林水産省が出した「雇用の側が高齢化で経営縮小・廃業の影響が大きい」との表層的な分析だけでは今後の対策に活かせないのではと懸念しています。

統計が残る2005年以降、右肩上がりで増えていた常雇いが初めて減少

に転じた背景の分析と対策が急務であると思います。農林水産省の見解である高齢化による経営の弱体化もその一つではありますが、そもそも雇用まで出ていた経営体が弱体化していく背景は何なのかを明らかにしないと真の打開策は見えてこないのではないのでしょうか。

常雇いの減少の背景として考えられる要因は多々想像できますが、省力化技術の進展により人手が要らなくなつて生産性が向上したとも取れますし、外国人技能実習生や特定技能実習生の季節的雇用の活用により常雇いが必要なくなったとも取れます。農協や青果業者のコントラクト事業が急速に進展して来ているのかもしれませんが、また常雇いを入れていた法人の多角化により農産加工部門を分社化した場合、常雇いの統計上の数字が食品製造業に移行するのではとの疑問も残ります。詳

しい分析がなされるまでは常雇いの減少イコール農業経営体の弱体化と判断するのは早計かと思いますが、その傾向があることは否めません。

農業生産力の指標として最も大きな要素は農地と労働力であります。農地は1960年代の約600万ヘクタールに比べ減少を続け約400万ヘクタール（約33％減）となり、そのうち経営耕作面積は約330万ヘクタールと大幅な減少となつていますが、収益性の高い作物への転換等を背景に、農業産出額は農地の減少割合ほど減っていません（1984年のピーク時1兆7千億円↓2019年、9兆3千億円約20％減）。その減少に歯止めをかけたのが農業従事者数のうちの常雇いの増加傾向であったと認識していました。一方で4月30日に農林水産省が発表した次世代の担い手となる49歳以下の新規就農者数も1万8540人で

4年連続の減少となりました。2017年まで4年連続で2万人を超えていましたが減少が続いており、次代の農業の担い手として期待していた常雇いの減少と49歳以下の新規就農者の減少は、農業生産力の減退に一層拍車をかけていくのではと危惧しています。

農業が次代を担う人々にとって魅力ある舞台ではなくなってきたという現実をつき突きつけられたような気がしてなりません。背景には以前から論じられてきた他産業との所得格差が未だ拭いきれない側面もあります。そのマインナス要素を補って余りある生産そのものの感動や喜びと国民の健康を支えているという自負と誇りが希薄になって来ているように感じます。

かつての高度経済成長のうねりは静まり、物質的には恵まれた定常化社会の申し子として生まれてきたミレニアル世代（25歳〜40歳前後）は社会貢

献欲求が高く、今を未来のために手段化せず、今も楽しく、未来も精神的豊かにとのエコノミーとヒューマニティを両立させる人生を求めていると言われています。農業はその欲求を実現するのに相応しい舞台の一つと思ってきましたが、今回の統計はそれを裏切る結果になってしまったと戸惑いを禁じ得ません。ただ農業が本来、備えてきた前述の魅力が失われつつあるのもこの20年くらい、周辺の生産現場を見るたびに感じていたことだったのでやむを得ない結果とも受け止めることもできました。

私が就農して40年が経過しましたが、周辺の野菜農家は半分に減りました。約50年前に国の構造改善事業の補助を受け、施設園芸を主体とした高収益作物への転換がなされた地域で、農業所得も大幅に向上した時でした。それから20年もすると後継者が出来ずに経営

の継続を断念する人が出始め、さらに10年もすると半分になってしまいました。優良な経営状態でありながらも後継者が育たなかった大きな理由の一つとして挙げられるのが生産力の低下でした。いわゆる地力の低下です。多くの人達から「施設園芸を始めた頃は収量も品質も満足のいくものが出来たのに、20年目くらいから苦勞の割にはいいものが取れなくなってきた」と言う言葉を聞くようになりました。この兆候が出始めたことが後継者に未来を託す上での後ろめたさと躊躇につながっていったのではと振り返っています。思い通りに作物が出来ない時の落胆と将来への不安は大きく、生産の喜びは苦しみに変わります。品質の低下は生産する者の自負と誇りを喪失させます。そのような状況の中で後継者を生み出していくことが難しくなったことは想像に難くありません。

そんな時に私はマルタと出会い、土づくりの大切さを学び、実践し続けられたことは人生における最大の幸運と感謝しています。有機的な土づくりにより地域の慣行栽培の平均反収を超える収量（約2割増）も実現できるようになり、異常気象下の中でも収量・品質の年次変動が小さく、安定供給が出来るようになり、契約を基本とした経営の安定と計画的投資が出来るようになりました。今後もマルタは生産者の喜びの創出と誇りを支え続ける組織であって欲しいと願います。有機農業のダイナミズムを体感出来たことは、私自身の財産にもなっていますが、後継者や従業員・研修生の希望や励みの源泉にもなっています。

農林水産省が策定した「緑の食料システム戦略」にも有機農業の積極的推進が盛り込まれました。持続可能な食糧生産に向けた世界的潮流に足並みを

揃える形とも取れますが、地力の低下や自然環境の悪化による生産力の減退と限りあるエネルギー危機に対処する本気度のある施策と受け止めています。

海外に目を向ければEUのグリーン・リカバリーはもとより、アフリカのサハラ砂漠の南側の半乾燥地帯を横断（セネガルからジブチまで、長さ7775 km、幅15 km）して緑化し、2030年までに1億ヘクタールの緑地と農地を復元するというグレート・グリーン・ウォール（緑の長城）計画が注目されています。2007年から始まり、国際連合食料農業機関（FAO）の支援も受け、すでに5万ヘクタール以上の荒廃した牧草地に110種の多様で適応能力の高い植物が植えられ、緑地化が為されたといえます。気候変動の面で南米のアマゾンに匹敵する価値を有し、アフリカの人口増加や貧困に対処する有効手段としてのみならず世界

の食糧問題にも貢献する壮大なプロジェクトとして多くの若者がこの計画に参加していると聞きます。まさにやりがいと生きがいのある舞台になっているのです。それを考えると、「緑の食料システム戦略」に盛り込まれた有機農業の取り組み面積を2050年までに100万ha（全耕地面積の25%）は決して無謀な計画とも思えません。さらにその取り組みは農業を志す者に生産の喜びと国民の命を支えるという社会的使命感を呼び戻す格好の舞台になるに違いないと期待しています。

地力の維持と自然環境に配慮した有機農業は農業が本来有する魅力を復活させ、増進する力を秘めた取り組みであると確信しています。それを実証していくために日々の作物の成長と農園に集う若者たちの成長にワクワクしながらさらなる精進を重ねていきたいと思えます。

澤浦彰治取締役 農山漁村女性
活躍表彰 農林水産大臣賞受賞



Congratulations!



令和2年度農山漁村女性活躍表彰で、グリーンリーフ株式会社グループが最優秀賞の農林水産大臣賞を受賞されました。おめでとうございます！代表の澤浦彰治氏は弊社の取締役でもあります。同賞は女性活躍推進のために積極的に活動している個人や団体へ贈られる賞で、グリーンリーフ株式会社グループは地域子育て支援部門で受賞されました。

同グループは4月現在従業員222名、うち女性は全体の6割強を占め140人程とのこと。

●受賞の背景

受賞の大きな理由は平成28年に社内に託児所を開設されたことにあります。朝8時から残業があれば夜7時まで、生後6か月から受け入れ可能です。保育士は6名おり、託児料は無料です。去年出産された方は8名、今年はまだ3名予定されているとのこと。女性の一生には出産、育児があるので、会社としてブランクをなくすこと、子供も健全に育てることを目的としています。仕事、子育て、生活が田舎の広い空間の中でできるのが魅力です。開設後これまで30名の新規雇用につながっています。澤浦社長は女性だからと言って特別扱いはしていないとのこと。

●働き方の選択肢は25種類

働き方改革の一環として、全社員を対象に『働き方ポジション』が25種類も立てられています。質問が1枚のシートにまとめられており、本人の希望

に沿ってYES、NOで矢印に沿っていくとその人に最適な働き方ポジションに辿り着くようになっていきます。選択したポジションは給与計算にも反映されています。

●自発的な成長の促進・学習意欲を受け入れる

社内では教育プログラムの情報提供を行っており、他にも本人が勉強したいという申請も受け付けています。会社が教材、セミナー代、交通費、宿泊費を全額負担しています。今は子育てしているが将来は総合職を目指している方も将来に向けて準備ができます。勉強した分だけ評価につながります。条件は業務以外の時間を使ってもらったことだけで、澤浦社長は申請に対し断ったことは今まで一度もないそうです。仕事、子育て、生活の3本柱が安定すると人は自ずと仕事に集中し本来の能力を発揮し始めるとのこと。自由な社風や取り組みは皆様の会社でも参考になるのではないのでしょうか。澤浦社長の益々のご活躍を祈念致します。