

多様な人材がいきいきと働ける環境を整え、
地域農業の持続と発展につながる取組みを次の成長段階へ。



本事業の概要や取組内容は、県ホームページや
やまがた農業ぶちワークサイトでも紹介しています。



県ホームページ



やまがた農業ぶちワークサイト

山形県農業働き手確保対策協議会事務局

(山形県農業経営・所得向上推進課)

発行年月：令和8年3月

農業における外国人材受入事例集

～現場を支える新しい力と可能性～



山形県の農業現場では、人口減少と農業経営体の高齢化が進む中、地域だけでは十分な労働力を確保できない状況が続いている。特に果樹・野菜など、収穫や出荷調整作業が短期間に集中する品目ほど、「頼みたい時に人がいない」という課題が顕著である。

こうした課題に対し、本県では外国人材受入りレー派遣を通して、必要な時期に必要な力を確保できる仕組みづくりを進めてきた。

本事例集では、外国人材の受入れを実践する2法人の事例を紹介する。両法人に共通するのは高い就労意欲と習熟力、そして現場を前向きに変える存在感であり、農業経営の新たな可能性を示している。

■株式会社うばふところ（上山市） 代表取締役 佐藤 和愛 氏

— 通年雇用を見据えた多品目生産と外国人材の受入れ —

上山市の株式会社うばふところは、果樹を中心に多品目を組み合わせることで通年の作業体制を構築してきたが、園地拡大に伴う労働力不足は深刻化していた。こうした中で受け入れた外国人材は、強い就労意欲と高い習熟スピードを示し、せりの選別では短期間で日本人ベテランと同等の作業能力を発揮した。また、残業にも積極的に応じる姿勢は現場に新たな刺激を与え、既存スタッフの意欲向上にも寄与している。繁忙期に確実な戦力となるのみならず、職場の活気と前向きな雰囲気づくりにも貢献しており、同社は外国人材を「共に成長する仲間」と位置づけ、継続的な受入れを進めていく方針である。

◆事業概要

果樹(さくらんぼ・桃・西洋梨)を中心に、小玉すいか、せり、葉物野菜を組み合わせた複合経営を展開。季節ごとに収穫物が変わる生産カレンダーを構築し、年間を通して作業が途切れない仕組みを整備している。正社員は30~40代男性が中心、パート社員は40~60代の女性が多く、繁忙期には日本人の派遣・アルバイトを最大10名程度投入する柔軟な人員体制を確保している。



▲うばふところ 佐藤社長

◆導入の背景

園地拡大に伴う慢性的な労働力不足が課題となっていた。加えて、休憩確保・熱中症対策など労働環境改善で作業時間が制限される中、既存スタッフの負担軽減が急務に。こうした状況のもと、若手人材の確保と繁忙期の安定的な人材確保を目的に、令和7年7月から外国人材(カンボジア女性2人)の受入れを開始した。

◆働きぶりや成果

外国人材は強い就労意欲が特徴で、残業への積極性が高く、日本で稼ぐ目的が明確であるため、勤務姿勢が安定している。また、作業スピードが速く、短期間で習熟する点も評価が高い。特にせりの選別作業などでは、日本人ベテランに劣らない処理能力を発揮するなど、即戦力として大きな効果をもたらしている。

◆受入コストと運用のポイント

受入コストはかかるものの、繁忙期に確実に人員を確保できることで、適期収穫による品質維持・収益確保に直結。既存スタッフの負担軽減や、一定の競争刺激による作業スキル向上など、副次的効果も見られている。住居準備は受入前に入念に整備しておくことが最も重要で、これが実現すると必要時にすぐに人材を呼び込むことができる。

◆経営への影響と今後の方針

外国人材を「単なる労働力」ではなく、「共に成長する仲間」と位置づけ、継続的な受入れを強化する方針。園地拡大の見通しと年間作業の平準化により、通年雇用モデルの確立を目指す。また、地域と連携し、持続可能な受入モデルを構築していくことが、今後の農業経営を支える鍵だと考えている。



▲外国人材がすいか箱を素早く組み立てる様子

■株式会社 M&Mアグリ（米沢市） 代表取締役 佐藤 雅彦 氏

— リレー派遣で広がった生産の幅と経営の見通し —

米沢市の株式会社M&Mアグリでは、伝統野菜「おかひじき」をはじめとする葉物野菜の生産を行う中で、収穫期の手不足が長年の課題となっていた。特に“種採り”が一気に集中する時期は稲作の繁忙期と重なり、地域での人材確保が極めて難しい状況であった。こうした中で導入したのが、県のリレー派遣による外国人材である。派遣されたカンボジア出身の女性2名は、明るく積極的で、数日で作業を習得し自主的に段取りを組む姿勢を見せ、長雨時のぬかるみ作業でも率先して入り収穫を完遂するなど、期待を大きく超える働きを発揮した。高い就労意欲と柔軟な対応力により現場の生産性は向上し、同社の経営判断にも前向きな変化をもたらす契機となっている。

■リレー派遣に取り組んだ背景—

聞き手：「まず、外国人材リレー派遣を使うことになった背景から伺えますか？」

佐藤社長：「おかひじきの種取りが一気にピークを迎える時、稲作の繁忙期と重なって地域では人が全然いなくてね。そんな時に県の職員さんから“リレー派遣がありますよ”と聞いて、『これはやってみよう』と思ったんです。」



▲意見交換する東洋ワーク柳津谷氏と佐藤社長

聞き手：「実際の作業内容はどのように？」

佐藤社長：「本当は“おかひじき”の作業を考えていたんですが、派遣時期を見直して、ホウレンソウやブロッコリーの作業を増やしました。選別機械も導入して、外国人材が働ける体制を整えたんです。」

■外国人材がもたらした変化—作業効率から経営方針まで

聞き手：「受け入れたのはカンボジアの方なんですよね。」

佐藤社長：「はい、女性2人です。弊社は野菜部門が女性中心なので“女性がいい”と条件にしました。2人とも本当に明るくて、数日で作業を覚えて、自分で工程まで整理して動けました。」

聞き手：「働きぶりはいかがでしたか？」

佐藤社長：「とにかく速い。葉物は特に効率が悪い作業が多いのですが、彼女たちは効率もよく、時給が比較的高めなんです。それでも利益は十分。長雨で畑がぬかるんだ日も“やります”と言って率先して入りました。日本人なら尻込みする場面でも、葉物が汚れないよう工夫してくれてね。」

聞き手：「コミュニケーションはどうでした？」

佐藤社長：「区切りを意識して話すとお通じます。5日くらいで日本人スタッフと普通に打ち解けて、笑いながら作業していました。」

聞き手：「受け入れてみて、経営面はどう変わりました？」

佐藤社長：「正直、縮小を考えていたくらいなんです。外国人材のおかげで“まだ拡大できる”と気持ちが変わりました。家庭でも多文化理解が進んで、子どもが保育園で外国籍の子と積極的に遊ぶようにもなりました。」

聞き手：「今後の受入れ方針は、いかがでしょう？」

佐藤社長：「来期もぜひ来てほしいですし、向こうも“また来たい”と言っています。通年雇用も考えていますが、冬の仕事の確保が課題。ドローン事業でも補助の手が欲しいので、そこも外国人材にお願いできないか検討しているところです。」



▲コンテナ運搬を手際よくこなす様子