

自治研 とやま

NO. **133**
2025.7

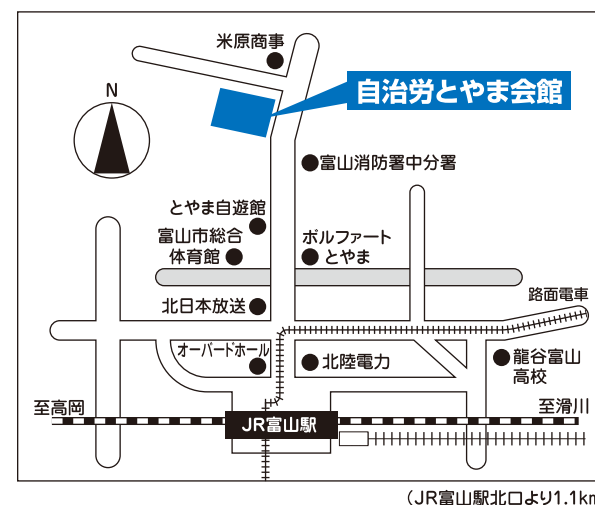


講演 地方公務員の惨事ストレスと メンタルヘルスケア

筑波大学人間系元教授 松井 豊

報告 JAとなみ野の次世代農業人材育成 サポートシステムについて ～富山型の仕組みづくりを一緒に考えてみませんか～ JAとなみ野経済部部長 雄川 勉

公益社団法人 富山県地方自治研究センター



会議室のご案内

●3階大会議室	定員180人	学校式
●301号室	定員 75人	学校式
●302号室	定員 72人	学校式
●303号室	定員 16人	口の字
●304号室	定員 26人	口の字
●305号室	定員 22人	口の字
●306号室	定員 30人	学校式
●308号室(和室)	定員 18人	座卓

交通のご案内

徒歩 / JR富山駅北口より15分
 地鉄バス / 興人団地行き双葉町下車
 駐車場 / 80台収容(無料)

一般財団法人 自治労とやま会館

〒930-0804 富山市下新町8番16号
 TEL(076)441-2200(代)
 FAX(076)441-1155(代)
<http://jt-kaikan.org/>

自治研とやま No.133 2025.7【定価：300円】発行：公益社団法人 富山県地方自治研究センター 編集協力：青青編集
 〒930-0804 富山市下新町8番16号 自治労とやま会館内 TEL (076) 441-0375 FAX (076) 441-1155 Eメール jichikan-t@jcr-toyama.jp URL <http://toyama-jichikan.or.jp>



〈視 点〉

人口減少が進む 「少子高齢化社会」を迎えて



公益社団法人富山県地方自治研究センター監事
上市町議会議員

酒井 桂之

富山県上市町の人口は、最も多かった時は約23,000人で現在は18,550人と、約4,500人減少しています。

私が居住する上市町森元町では、人口減少が進み65歳以上の高齢者が半数を超え、児童においては小学生1人と乳幼児1人となり、まさに「少子高齢化社会」を迎えています。

森元町では婦人会や母親クラブ、児童クラブが次々と解散され、今年に入って老人クラブまでもが廃止されました。

廃止の理由としては、上市町全体で高齢者が多いことから、上市町での高齢者向けの行事と森元町の行事の内容がダブるというものでした。

また、一人暮らしの高齢者世帯が増え、頼れる家族がおらず生活に支障が生じている人が居ることや、今まで実施してきた「におとんぼ（お盆を作る「やぐら」のようなもの）の組み立て」や子供神輿、納涼祭などの開催が困難になってきています。今後、各町内会で実施困

難な町内行事は上市町役場と相談していくことになりそうです。

さらに、上市町は人口戦略会議（経済界・労働界などの民間有志で組織する会議）において「消滅の可能性がある」と判断されており、人口減少問題は深刻です。

このような状況の中、上市町では人口増加の方策として「0円空き家バンク」（空き家を譲りたい方と取得したい方を結びつける）、「小中学校の給食費無償化」（小学校5,700円/月、中学校6,600円/月を無償化）、「乳児おむつ購入助成（1人当たり3万円）」など、他町村にはない少子高齢化対策に取り組んでおり、成果を期待しています。

人口減少は上市町だけの問題ではありませんが、日本全体で少子高齢化社会に対応できる街づくりを早急かつ、真剣に考えていかなければいけない時だと思っています。

視 点

人口減少が進む「少子高齢化社会」を迎えて

公益社団法人富山県地方自治研究センター監事
上市町議会議員

酒井 桂之

2

講 演

地方公務員の惨事ストレスと
メンタルヘルスケア

筑波大学人間系元教授 松井 豊

4

自治研とやま第133号 目次

報 告

J Aとなみ野の次世代農業人材育成
サポートシステムについて

（富山型の仕組みづくりを一緒に考えてみませんか）

J Aとなみ野経済部部長 雄川 勉

16

地方公務員の惨事 ストレスとメンタルヘルスケア



筑波大学人間系元教授
松井 豊さん

はじめに

ご紹介いただきましたように、私は東日本大震災のときに被災地に入りまして、消防職員、それから一般の公務員の方、病院の看護師さん、保健師さんなどのストレスケアの仕事をしました。今は能登半島地震の被災地に入りまして、被災した消防職員のストレスケア、それから、能登半島のある自治体の公務員の方たちのストレスケアをさせていただいています。今からするお話にはそういう話が交じります。

当時の読売新聞の記事には、

東日本大震災の後、1年から1年半後に公務員の早期退職が続き、双葉ではもう職員の1割が辞めてしまっているとか、南相馬では49人が早期退職したというニュースがありました。同じことは能登半島地震でも起きています。能登半島地震でも一定の早期離職が起きている。離職に関してはいろいろな背景がありますが、そのうちの一つがこれから紹介するストレスになります。

惨事ストレスの概要と実例

災害対応をした公務員の方

に現れやすい心の疲れとして幾つかを紹介します。ストレス性身体症状、急性ストレス障害などを挙げましたが(図1)、これらを総称して「惨事ストレス」ということがあります。

惨事ストレスとは、交通事故、故、火災、ビル倒壊、地震、洪水、噴火、津波などの惨事に直面したときやその後、生じる外傷性ストレス反応と定義されます。

惨事ストレスの本来の定義は、2次被害者と書いた(図2)消防職員や警察官、自衛官や海上保安官の方に限定していましたが、しかし、データを取っ

てみると、医師や看護師、カウンセラー、教員、救援した公務員の方にも反応が出ました。被災した公務員の方は、被害に遭いながら支援を続けるという二重の働きをしていたためストレスが重くなりました。

ほかにも、東日本大震災のときには、テレビ局の編成局の職員が1週間後に異動されたと聞き、現場で取材をしている記者と思いました。が、実は東京で津波の映像を見て、ご遺体や車などが流されていたらそのコマを外すかばかすという仕事をしていた方なのでした。お気づきでしょうか。今

図1 惨事によって表れる「惨事ストレス」



1 災害対応をした後に公務員に現れやすい心の疲れ

1-1 主な反応

- ストレス性身体症状
- 急性ストレス障害
- 外傷後ストレス障害
- (心因性の) うつ反応
- アルコール依存
- バーンアウト

図2 救援者や報道を見た人にもストレスは表れる



惨事ストレス被害者の分類 (松井、2005)

- 1次被害者 …被害者・被災者、被災公務員
- 1.5次被害者 …被害者や被災者の家族・保護者・遺族
- 2次被害者
 - 職業的災害救援者 …消防職員、警察官、自衛官、海上保安官
 - 災害時に救援する職業 …医師、看護職、カウンセラー、教員、救援した公務員
 - 職業ではなく救援 …災害ボランティア、消防団員
 - 惨事を目撃しやすい職業 …報道関係者
- 3次被害者 … 報道で衝撃を受けた地域住民など

図3 ストレスによる身体への悪影響

1-2 ストレス性の身体症状

- | | |
|------|-------------------------------------|
| 睡眠系 | 寝付けない、再入眠できない、悪夢 |
| 消化器系 | 吐き気、胸やけ、過食、食欲不振、胃潰瘍 |
| 泌尿器系 | 下痢、便秘、頻尿、
(お子さんでは) お漏らし、おねしょ |
| 呼吸器系 | 息苦しさ、空咳、過呼吸、喉の違和感 |
| 循環器系 | 高血圧、動悸 |
| その他 | 感染症への罹患しやすさ、疲労感、多汗、
偏頭痛、筋肉痛、腰痛など |

図4 PTSDの主な症状1

1-3 心的外傷後ストレス障害(PTSD)

- DSM-5による
- A. 実際にまたは危うく死ぬ、重症を負う、性的暴力を受ける出来事への曝露。
- B. 侵入症状
 - (1) 苦痛な記憶
 - (2) 苦痛な夢
 - (3) フラッシュバック
 - (4) 心理的苦痛または顕著な生理的な反応

私たちが見る映像は被害者の方はほとんど映っていませんよね。ところが、その方たちは直接生の映像を送られて、それを大きな画面でずっと見続けて、どこにご遺体があるかを探してそれを潰す仕事をし続けていたのです。これにより、1週間でも「もう仕事ができない」と言っても、ほかの部署に変わることをお願いされたという話が伝わっています。

影響
惨事ストレスによる

ここで、ストレスを受けるとどんなことが起こるのかを説明します。ストレスの原因は災害とは限りません。皆さんにすぐく嫌なことがあったら同じようなことが起きます。ストレスの最初に自覚されるのは精神症状よりも身体症状です(☒3)。寝つけない。気持ちがざわざわして寝られなくなった。一度目が覚めると寝直すこ

とができなくなります。症状が重くなってくると、悪夢（当時の光景を夢の中で思い出してしまつて、苦しくなつて目が覚めてしまう）という症状が出る場合があります。吐き気や胸やけが出る場合がありますが、一番特徴的なのは食欲不振です。食欲が湧かなくなりますし、食べても体重が減つてしまふという方もいました。もう一つは、下痢と便秘です。公民館などの避難所で最初に女性性に出やすいのが便秘です。理由はトイレに行くのが危ないからなのです。夜遅く避難所の中でトイレに立ったとしましう。仮設トイレはどうしても外につくりますので、外に行きますよね。そうすると、後から男性がついてきている可能性はある。用を済ませて仮設トイレのドアを開けたらそこに男性がいたという経験談は結構あります。すると、トイレに立てなくなる。トイレに立た

ないために水を我慢する。そうすると、膀胱炎や尿道炎になつてしまうことがあります。お子さんの場合はお漏らしやおねしょが現われやすくなります。ほかにも、過呼吸や、どの違和感などがあります。年配の方は高血圧で、ストレスが原因で高血圧や動悸が激しくなる。そして、疲労感です。男性の職員の方で、ふだんの疲れは1日寝れば治るという方が、何日も疲労感が続きました。また、汗をかいたり、偏頭痛や筋肉痛が続いたりします。

ているか」、「食べられているか」、「疲れは取れているか」と聞いてください。それでも眠れていると言われたら、「昨日何時に寝た? 今朝何時に起きた?」と聞いてください。ここまでそうつくことは少ないです。そうすると、例えば「4時間しか寝ていないんだ、じゃ、その前の晩は何時間寝られた?」と聞いていくと、ご本人がすごく睡眠不足になっていたり、食欲不振があることを理解することができます。

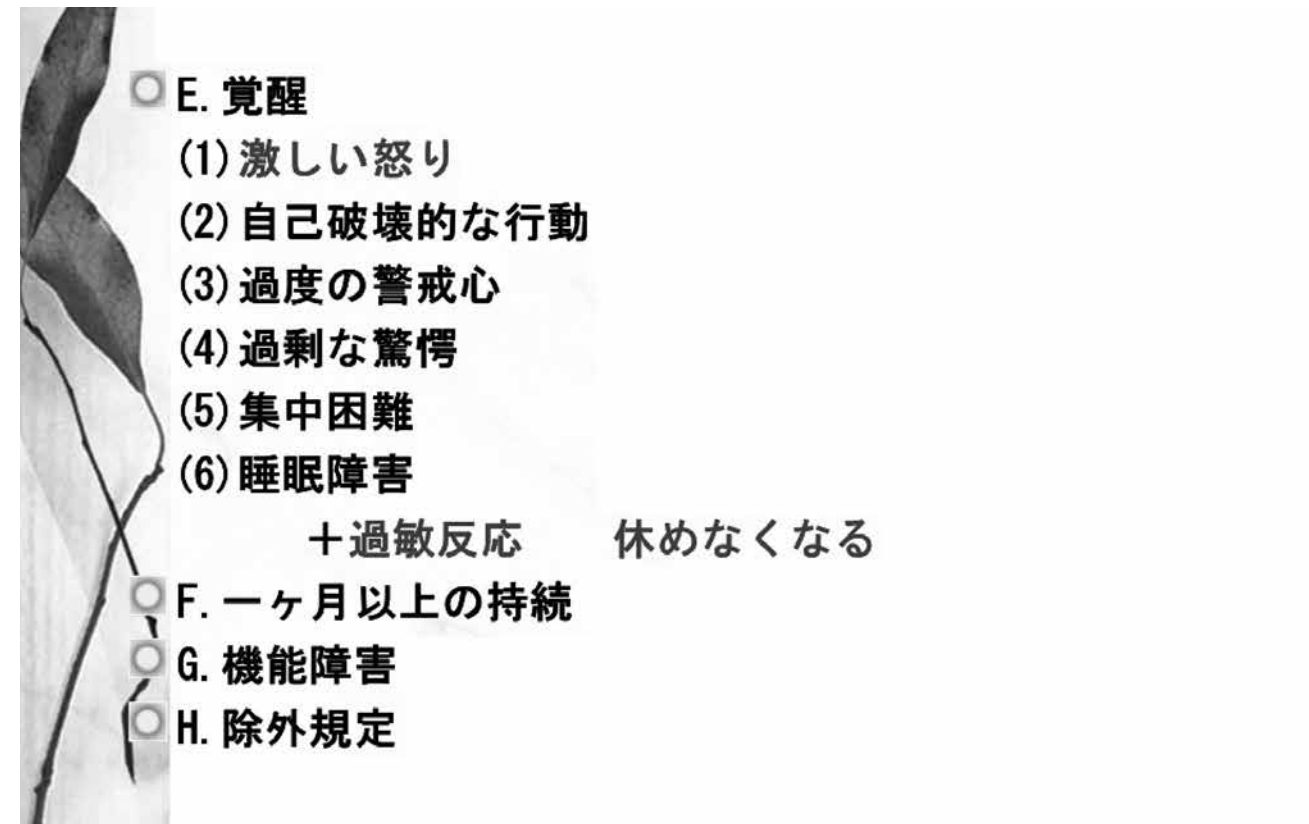
いうことを知っておいていただ
いて、部下がストレスを受けた
時にこのことを思い出してほし
いのです。

次は心的外傷後ストレス障害、いわゆるPTSDと呼ばれるものです(図4)。こういったことが表れたら気をつけてください。

多くの部下の方は、上司の方が心配して「大丈夫?」と聞くと、反射的に「大丈夫です」と答えます。この「大丈夫?」という質問は意味がありません。では、どう聞くか? 「眠れ

まず、侵入症状の中の苦痛な記憶です。記憶が繰り返しのよみがえります。つらい体験をすると、私たちは思い出したくないというブロックをかけますが、ブロックしても当時の記憶がよみがえります。記憶が繰

図6 PTSDの主な症状3



と思つたら、当日のことを軽く聞いてみてください。どうしても1日か2日間思い出せないと言われたら、この解離性の健忘を疑ってください。

次に、様々なことに対するネガティブな信念や予想をしやすくなる。物事に対してごく悲観的になります。「世の中はもつと悪くなる」とか「この土地はもう絶対に復興なんかしない」といったようなことを信念として持っていたり、予測で考えてしまう。言わば、暗い発想がたくさん出てきてしまいます。

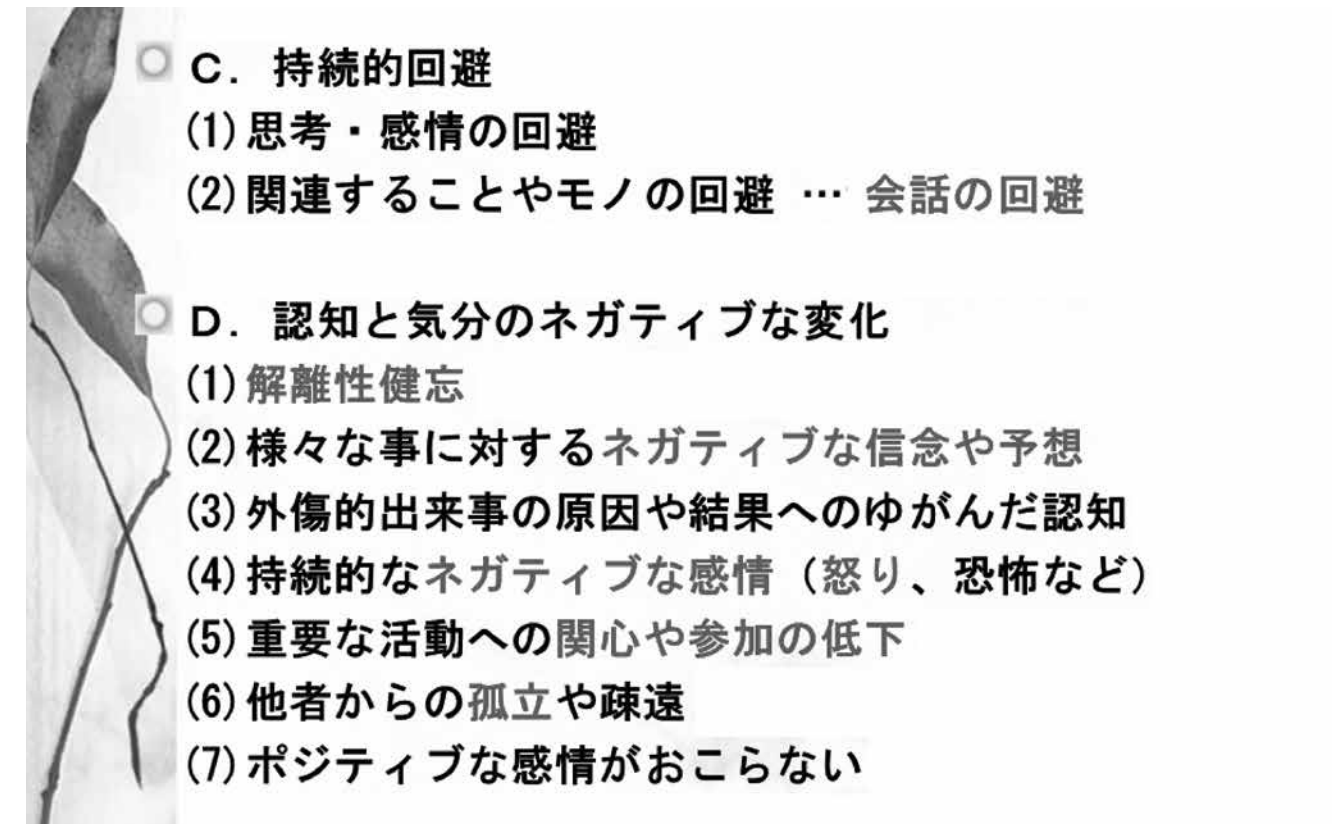
外傷的出来事の原因や結果をゆがんだ変な形で受け止めるということがありますが、持続的なネガティブ感情、こちらのほうが一般的で、まず職場の中に怒りが蔓延します。温厚だった上司が部下をどなりつけるようになった職場があります。従順だった若い職員が災害後から上司に向かって公然

と反抗するようになったところもあります。仲のよかった同期の職員の2人がささいなことでけんかをして口をきかなくなつたところもあります。でも、頭の隅に置いておいてください。公務員の方にとって重要な怒りは住民からの怒りです。公務員の方たちの多くが住民の怒りの対象になります。

他にも、重要な活動への関心や参加の低下、鬱になったと きに出やすいことですが、自分がしなければいけないこと、業務や職務に関して関心がなくなつたり、やろうとしなくなる。さらに、ほかの人から孤立して独りきりになってしまう。ポジティブな感情が起らない。否定的な気持ちばかりになる。

そして、激しい怒り(図6)、自己破壊的な行動、例えば浪費をしてしまうとか、やたら遊びまわるとか、男性ではセックスをしまくる方もいました。過度の警戒心、例えば、

図5 PTSDの主な症状2



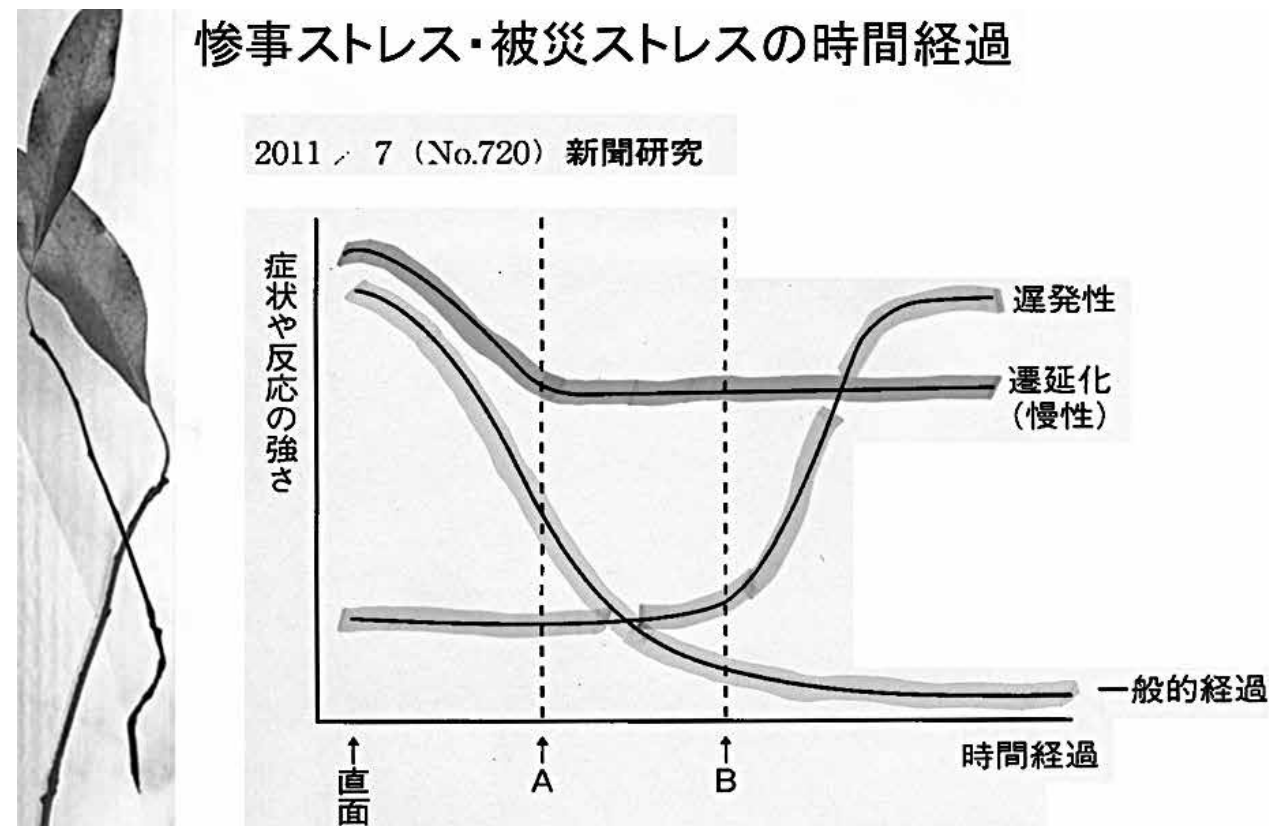
り返しよみがえってくるのがPTSDの特徴です。昼間、記憶がよみがえらなくても、夜、夢になって現れる、悪夢が繰り返された方もいます。3つ目はフラッシュバックです。当時の光景が突然よみがえる。災害当時のことが突然光景になってよみがえります。

もう一つが回避(図5)、被災当時のことを考えたり、感情が表れることを避けるという現象です。その一つが会話の回避です。当時のことを話そうとしなくなります。例えば、上司の方が部下に震災当時のことを確認したくて声をかけたら「勘弁してください」と断つた方もいます。話そうとしなくなり、これも見つけやすい症状なので覚えておいてください。

そして、もう一つが「解離性の健忘」です。簡単に言うと、記憶が飛ぶという現象です。ある男性なのですが、東日本

大震災のときに津波にさらわれ、1日半の間、海を漂っていました。潮の関係で1日半後に浜辺に打ち上げられ救出されました。その方がこう言われます。「不思議ですが、津波にさらわれる直前までのことは覚えていて、浜辺に打ち上げられてからのことも、誰に助けられたかまできっちり全部覚えていて、ただ、どうしても海の中にいた時のことが全く思い出せない」と。これは解離性の健忘と呼ばれます。私たちはこれを日常生活でも起こしています。例えば、身近な方が亡くなった後、初七日の法要のときに自分は火葬場に行つたかどうか覚えていないという方、これは解離性の健忘です。ほかに、震災を体験した方たちに最初の3日間何をしたら全く覚えていないといったようなことがよく起こります。現役職員の方、部下の方がストレスがかっているかな

図7 ストレス反応の起こるタイミングは人により異なる



ることを意味します。

まず、一般的経過をご覧ください。直面したときにある程度高いストレスが出ます。ちよつと横ばいで、だんだん下がつてきてAの時点で半分ぐらい、Bの時点で、日常生活には困らない程度まで落ち着いてきます。これが一般的な経過です。

問題は遅発性と遷延化（せんえんか）です。まず、遷延化をご覧ください。私がお目にかかった方の多くは大体2日目から3日目に、直面したときより悪化します。だから、ちよつと上に上げて描きました。そして下げて描きましたが、人によつて波打ちながら横ばいになっていきます。遷延化といえます。「ああしなければよかった」、「こうしたことがまずかった」と思う方はこの遷延化になりがちです。阪神・淡路大震災の話です。神戸市で木造家屋が倒壊して家の梁の下に

女子中学生が挟まれていました。上半身だけが上に出ていて、頭のところに父さんがいて一生懸命抜こうとしましたが、梁が重くて抜けなかったのだそうです。ところが、近くで火が立ちました。女子中学生は「お父さん、逃げて」と何回も叫んでいたそうです。それでもお父さんは抜こうと試しましたが抜けなかったんでしょう。近くにあった石を2つ取つて娘さんの髪を切り、その髪を持って逃げたという話です。この遷延化で推移する方たちはこうした自責感を抱え込んだ方たちです。多くの方がこれを抱えることがあります。自責感、あと無力感もありますが、特に自責感の強い方はなりがちです。

もう一つは遅発性です。直面したときは、ストレスは低めです。低めで推移してBの辺り、ほかの方のストレスが収まってきた辺りから跳ね上がつてき

震災前はそんなことをしなかったのに、震災後はやたら雨戸の鍵を確認しないと眠れなくなつた方もいます。

過剰な驚愕や集中困難といった症状もみられ「過敏反応」と呼ばれます。ある豪雨の半年後ぐらいに被災地に伺いました。そのときに小学校の先生が、「うちの子供たちはあの水害から半年経っているのですが、今でも雨が降って雨が瓦に当たる音が聞こえると眠れなくなるんです」とおっしゃいました。

そしてもう一つ、「休めなくなる」。覚醒症状、興奮状態が続いていると、多くの方が休めなくなります。休めなくなるとはどういうことかという点、休暇を与えられても出勤して来てしまう。ある被災地の自治体では複数の職員の方が、最初の3か月間、時間外労働が160時間を超えたとおっしゃいました。ご存じかと思

ますが、時間外労働は80時間が過労死の限界時間と考えられています。160時間を3か月やった。どうしてか。覚醒症状が出て休めなくなるのです。自分が休むと、自分が職場に行かないと、仕事が回らないと思ひ込みます。同僚が働いているのに自分だけ休むのは申し訳ないと思います。申し訳ないという気持ちです。申し訳ないおいていただきますのですが、おろかな上司ほどこれを美談にします。「うちのやつは立派だ、あいつは時間外労働を何百時間もやっているんだよ、どう思う？」とか言うようなおろかな上司がいます。たくさん出てくるのです。これはどうしてかといいますと、災害後は業務が多忙です。ものすごい量が増えてくる。日常的な業務にプラスして復旧・復興活動の業務が重なります。さらに、人手が少なくなります。病氣

になった方もいれば、場合によつては亡くなった職員の方も出ますし、または家族の都合でどうしても離職せざるを得ない方も出てくる。そうすると、職員数は減っているのに業務は1.5倍〜2倍近くになる。そうすると、働いてくれる職員がいるとありがたいわけです。これは正直、本音です。実際にそうなります。ところが、160時間休めなかったらどうなると思いますか。普通の人間だったら効率が下がります。判断力が落ちますよね。人間、3日3晩寝ないところまでが限界だとお医者さんから言われました。3日3晩寝ないとかなり意識が飛んでいる状態が増えてきて、もう仕事にならな

いにとられます。この「休めなくなる」というのが公務員の方に非常によく出るストレス反応です。繰り返して言います。休めなくてずっと連続勤務をしたり、長時間労働が続く職員は美談にしないでください。むしろストレスとしてどうやって対処するべきか考えていただきたいのです。こうした状態が1か月以上続く場合がPTSDと呼ばれます。機能障害、日常生活がうまくできなくなるような状態です。

惨事ストレス反応の分類

図7は模式図で、実際にはもつと複雑なのですが、単純に描いた図にまとめています。横軸は時間軸です。左端の「直面」という箇所が、被災したときや被災地に派遣されたときと考えてください。縦軸がストレス反応やストレス症状の強さです。上に行くほどストレスがあ

図8 ストレスの原因となる要素



2-3 被災した公務員に残りやすいストレス

(1) 被災直後から急性期に

- 被災者でありながら、市民と一緒に生活する支援者。
- 余震や被害の不安
- 連続勤務・不慣れな活動による疲労の蓄積
- 身体的制限・活動資源の制限
- 「家族の一員」対「職員」の役割葛藤

- 避難所に関わる場合
- 住民の怒りの対象に
- 24時間働かなくてはならない気持ち



えるのにパソコンが全く使えないといったようなことも起こります。役立つ資源がなくなりますが。それでもう一つ、これは女性に現れやすいのですが、家族の一員である自分と職員としての自分の役割葛藤と言われる現象が起こりました。非常に印象に残っているのは看護師さんです。東日本大震災のときに、ある看護師さんがこんな話をしてくれました。「自分は家に小学校高学年の子供を残してきているのです。家はライフラインが完全に止まっています。電気もつきません。1月の寒い空の中、ガスもつきません。こたつの中に入っている子供を置いてきました。自分は病院に来て同じような年齢のお子さんの看護をしています。自分は何のためにこの仕事をしているのか分からなくなりました」と言われました。「家族を守りたい気持ち」と「職員としての役割を果たしたい

ます。これが公務員の方に起きやすいパターンです。公務員にどうして起こりやすいのか。公務員の方の多くは様々な多忙な業務が続きます。業務がすぐ多忙でとにかくこなさなければいけないと思います。また、受け身になりがちなので、一生懸命我慢して自分の感情をコントロールしますが、Bの辺りで自分は「あんなに怒りをぶつけられなきゃいけないのか」とか、「こんなことをしていたら子供にとってよくないのではないか」と思い始めて、ぱっと上がってくるという現象が起こります。私どもは、データ分析をして、管理職や総務職の方がこうなりがちであることを確認しました。つまり、一般公務員の方は遅れて現れやすいという特徴があります。

さて、どんな人が心に疲れを残しやすいかというと、男性に比べると女性のほうが多く残っていました。自分自身や家

気持ち」両方の気持ちの中で揺れ動きます。

そして、もう一つが避難所に関わる場合です。私どもはずつと言いつづけているのですが、避難所の運営は公務員がやっているのです。本当に駄目なのです。どうして駄目なのか。二重の役割になるからです。「運営は住民がするべき」だとずっと言い続けているのですが、なかなかそうなりません。公務員が避難所に関わる場合、どうなるのか。住民の怒りの対象になります。例えばこんな例です。ある有名な精神科医が見た体験です。ある避難所で窓口をやっている公務員を地域の住民がどなりつけていました。どんな内容か。「あんなたちはいいいね、自分たちは物資を先に取ったでしょう、なんで私たちはいつもパン1個と牛乳1個とおにぎり2個で我慢しなきゃいけないの。」「隣の避難所ではもう温かい炊き出しが

族、身近な人が被災した人は残っていました。そして、多忙だった人、そして、皮肉な話ですが、住民に寄り添った人、住民の話を丁寧に聞いて共感した人ほど残りました。

職員が惨事ストレスから身を守るために

被災した公務員の方にとってどんなことがストレスになってくるのか。まず一つ目、自身が被災者でありながら市民と一緒に生活する支援者は二重の役割をしなければいけません(図8)。ご自身が余震や被害の不安を感じながらもでも勤務しなければいけません。連続勤務が続きます。また、不慣れな活動や業務に関わるために疲労が蓄積してきます。一方で、体の制限、例えば着替えができないとか、お風呂に入れないとか、歯磨きも十分にできない状況が続きますし、本来仕事であればパソコンが使

図9 惨事ストレスに対抗するには仕事に「誇り」を



松、これを「奇跡の一本松」と呼んでいます。

前田先生にこの言葉の本意を聞きましたら、前田先生も一般公務員の方が住民から知られている姿を見たそうです。そこでこの文章を残しました。どなたか一般公務員の方は、「自分はなんて運が悪いんだ」と思っているかもしれません。でも、「あなたが運命を信じていれば運命が、神を信じていれば神が」、前田先生はクリスチャンなのですが「あなただからとあなたを選んでここで活動してもらっているんですよ」という意味で使われました。これを私は今、ちよつと広い意味で使っています。

実際に被災した公務員の方たちに話をするときにはこういう話をします。ここにいらつしやる皆さんの多くは一度は辞めたいと思ったことがあるはずです。家族のことを考えてこの地を離れたいと思った方もおら

れると思います。実際にご家族はほかのところにて、今ここで頑張っている方もおられると思います。やめたいとか逃げたいとか思うほうがふつうです。でも皆さんは、ずっと地元で頑張っている。これこそが奇跡のようなことなのではないでしょうか。皆さんが公務員でい続けること自体が奇跡のようなことなのではないでしょうか。ささせていただきます。

なぜか。「惨事ストレスを防ぐ、惨事ストレスに対抗する手段の一つは仕事の誇りを持ち続けること」だからです。公務員の皆さんが誇りを持って仕事を続けられるように少しでもお手伝いをしたいなと思って、このお話を最後にいつも入れています。以上です。

出ているそうじゃないですか、何でうちは冷たいものばかりなんですか。」「あんたたちが持つてくる書類は何を書いていいかわからないよ、あした締切りの書類を今、配って平気なのかよ。」「隣の町ではもう復興計画が立ったそうじゃないか、うちの市はいつまでもこんな状態なんですか。」「ねえ、俺たちはいつになったら仮設住宅に入れるの。いつまであいつのいびき我慢しなきゃいけないの！」「こんなようなことをもつと厳しい言葉で投げつけられました。もちろんどなっていた住民たちも窓口の公務員の方がそんなことを解決できるはずがないことは分かっているのです。分かっていますが、怒りが高まっていて誰に怒りをぶつけていいかわからないから目の前の方につけてしまいます。

東日本大震災のときには、避難した住民の方は漁業、水産加工業、それから、商業施設の皆さんでした。商業施設はお客さんが減りました。水産加工業も工場の移転先がずっと決まらない。漁業の方たちは漁場が瓦礫だらけで、さうに行方不明者の捜索が延々と続いているので、漁場の復活なんて到底無理な環境でした。つまり、避難した多くの方が現金収入がなかったのです。でも、公務員はずっと給料をもらい続けている。かつ、公務員は高給取りというイメージがある。こういう状態の中で我慢し続けなければいけなかったというところがあるのです。

設の皆さんでした。商業施設はお客さんが減りました。水産加工業も工場の移転先がずっと決まらない。漁業の方たちは漁場が瓦礫だらけで、さうに行方不明者の捜索が延々と続いているので、漁場の復活なんて到底無理な環境でした。つまり、避難した多くの方が現金収入がなかったのです。でも、公務員はずっと給料をもらい続けている。かつ、公務員は高給取りというイメージがある。こういう状態の中で我慢し続けなければいけなかったというところがあるのです。

これもお願いなのですが、避難所に関わった職員は絶対避難所に泊まらないようにしてください。どうしてか。泊まると、24時間ずっと働かなければいけない気持ちになってくるのです。すごく疲労します。車でもなんでもいいので、避難所を離れてください。それをあらかじめルールとして決めてあれ

ば職員の方が助かります。

こうしたことを踏まえて組織の方に何をしてほしいのか？です。

まずはトップからの支援表明が欲しいのです。市民は職員が守り、職員は組織が守るということを表明していただきたい。見舞ったり、ねぎらったり、何よりも活動し続けることに敬意を払ってほしいと思っています。

職員や職員の家族の安全確保、資源の確保が重要です。記録を取ることも重要です。多くの場合、皆さんは忙しくなると記録を取ることを忘れてしまいます。ところが、一番忙しいときに意思決定が後で響いてくることが多いです。また、先ほど申し上げた解離性の健忘も出やすく、記憶が飛んでしまうので、記録を取ってください。映像とかも撮ることを躊躇しますが、むしろ撮っておいたほうが安全で

おわりに

最後の1枚（図9）だけ残したのですが、こちらをご覧ください。ただでしようか。

これは、室蘭工業大学の前田潤先生が、一般公務員を対象にした雑誌の中で東日本震災後に書かれた文章の一文です。「被災して生き残った職員も住民もまたそれぞれに、『奇跡の一本松』である」と書いています。「奇跡の一本松」というのは、今画面で見ていただいています。陸前高田市の高田松原の7万本あった松のうち、1本だけ流されずに残った

図1 担い手不足解消への課題

テーマ→多様な担い手確保？

I 農業における担い手不足、担い手確保とは？

II 農業における労働力不足とは？

→農業経営者不足（後継者）？

→栽培技術者の不足？

→農作業オペレーターの不足？

☆経営体の具体的な状況把握が必要。

III 地域や分野を超えた多様な担い手の確保が必要？

たちも思いましたが、現実的な収支バランスや経営バランスを持った上で取り組んでいただかないと、せっかく一生懸命行政の方々と育てた挙げ句に辞められるのは辛く感じていただいたので、「長く続けていただく

ような取り組みをしつかりやなくてはいけない」と考えています。その1つとして、県では未来カレッジという研修プログラムを組んでおり、新規の方がスクールへ入って研修を受けるシステムが出来上がっています。

す。私たちは、「一旦サラリーマンをしたが、農業の夢を捨て切れず、もう一度行ってみたい」「家庭を持ち、ある程度年配になつて農業を始めたいが、授業料を払ってまで大学へ行くのでは、家族を養う上でも厳しい」

ことなどを想定し「働きながら勉強してもらおう」パターンが良いのでは？と思いました。受入先は農協の子会社で、そこで一緒にワークをやりながら、座学は振興センターの皆さんや私たちができることや、地域の

今が集落営農の方々、個人の方、企業法人を含めいろいろな人が足りないなど、いろいろな課題を抱えているのが現状だと思います（図1）。生産現場における労働力が足りていない

ともあればできないこともあると考えており、「地域を超える」「分野を超える」「異業種連携を強める」というところをもう少し具体的に進めていけば良いのでは？と考え、この3つを

私が経済部部長に着任した当初に組合長から「何か政策の組立てを作ってください」と指示され、これまで見てこられた方々や先進地視察に出向かれた方々の話を受けて、「愛媛

年齢も、取りあえず50歳ぐらいで募集しました。ヒアリングに来られた方について、若い方が夢と希望を持ってもらえるのはすごくありがたい、何とかしてあげたいと私

農業現場における課題

農業の担い手不足は、大きな問題です。

ことも、どのようにフォローすれば良いかということを感じており、担い手農家の方々にも「どういうところに人が要りますか？」「どういうところに農協やいろんな方々の支援があると持続的にできますか？」など、具体的に話を聞きたいということとで、アンケートを取りました。

就農研修制度を設立

基本とし、「みんなの共通認識」として進めてきました。

県の果樹農家の方々が事業継承していくプログラム」の研修制度と同じ建て付けで引用させていただきました（図2）。

富山県地方自治研究センター 農林部会研究会 JAとなみ野の 次世代農業人材育成 サポートシステムについて ～富山型の仕組みづくりを一緒に考えてみませんか～



JAとなみ野
経済部部長
雄川

勉さん

働きながら研修

図2 担い手確保への取り組み

I 農業における担い手不足、担い手確保へ向けて

【JAとなみ野 新規就農研修制度成立 令和2年4月よりスタート】

1. 目的

JAとなみ野管内における地域農業の発展へ向け新規就農者の育成や支援を目的に取り組む。

2. 応募条件

(1) 富山県在住（男女不問）

(2) 年齢18歳～50歳まで

(3) 就農希望等の内容を相談（面談）の上決定

3. 研修内容

(1) 受入先

(有)アグリとなみ野（JA出資法人）

※JAとなみ野の臨時職員として採用し、実務を行いながら研修。

(2) 研修内容

①JA研修圃場での実践研修（水稻、タマネギ、小松菜栽培）

②JA指導員による技術・経営学

(3) 研修期間

原則2年間



先進的な農家の方の実例などを組み込みながら勉強してもらえばいいのではないかと、ということで、始めたところです。

私たちは、水稻の基本、それから園芸で主力にしているタマネギや園芸施設の研修をしていただきながら、「2年間で自分のやりたいことをしっかりと見つけてもらう」プログラムで進めたところです。

「同年代」は重要ポイント

令和2年に募集をかけて、正直「人が来るかな?」と思いましたが、「制度を見たので、話を聞かせてください」と、アニメーターをやっておられた方が東京からのUターンでお申し込みくださいました。

当初は自立農家をやりたいと仰っていました、いきなりそれに決めて入るのではなく、それも含めて一旦農業の現場研修を通じて、もう少し幅広に

見て、「自立するのか就職するのか、はたまた違うパターンがあるのか」もう一度考えてみてくださいというところで、1年目は基本的には幅広に農協の仕事を通じながら、現場作業も通じて体験をしていただきました。

私たちも1年中は指導できないものですから、実践モードのほうが良いと考え、極力、管内の担い手農家で受入れを希望される方々へ研修に出向くような形にし、そこで実践しながら研修を重ねてもらおうというのが、この研修のスタイルです。

最終的には「ガイアとなみ」に就職させてほしいということで、私たちとしてはマッチングできたと思います。10か所ほど担い手農家を回っていただいた中で、何故ガイアにしたのかと聞きましたら、「自分と同年代の35歳前後の人が何人もいる」「未来が描ける」「話し相

手がいる」、それと「会社の方針に懂れた」ということで、本人もガイアに入ってよかったと今も頑張っておられます。

これは、とても重要な要素だと感じました。

実は、私たちもこの制度をつくる前に未来カレッジに何回も通い、「卒業された方はどんなふうにしておられるのか?」「皆さんしつかり農業をやっておられるのか?」という話を所長のところへ行つて聞きました。もちろん就農される方もおられますが、辞めた方もいますので、辞めた原因を聞きましたら「入ってみたら経営方針が合わなかった」「良いと思つて入ったが、年代的に相談相手が少なく、やはり少し違うと感じて辞めた」という話で、ここは結構ポイントだと思いました。やはり「同年代」「同じような思想を展開できる方」というのは非常に重要な要素だと感じました。

外部支援サービスを活用

2つ目の労働力不足の解消について、多様な担い手を確保するには米だけでは苦しいということ、15年前から園芸振興でタマネギを導入し、複合経営を強化してきました。しかし、富山県は兼業農家日本一という県ですから、農地区画整備、機械導入、それから全体のオペレーションを、みんな同じような建て付けで普及指導活動を農協と一緒にやって、同じスタイルの農業を作ってきたと思います。基本的には第2種兼業農家で土日に集中的にできる体制を整えてきましたので、そこに園芸もやるとなると、人がとても足りません。最初の頃は皆さん元気に頑張っていました、昨今は顕著に、体が続かないと……。また、機械があっても周りのサポートもないし、もう無理ということ

でした。そこで県とも相談し、外部支援サービス（労働支援サービス）で専門隊の方々を派遣していただき、また収穫や田植作業で作業に特化したチームを入れていただき、カバーしながら継続的に農業を続けてもらい、今も進めています。

自由な働き方で人材確保

3つ目に、農業サポーターといいますが、農協事業でいいますと「准組サポーター」を増やそうというテーマがあります。准組サポーターとは要するに、農業には「作る」もあれば「買う」もあれば「手伝う」もあれば「食べる」もあります。いろんなサポーターの仕方があると思います。私たちの生産現場も施設の労働力が足りないのが現実でしたので、何とかして人に働きに来てもらうことを考えないといけないということで、農協の広報に「働きに

来ませんか」と出してきました。しかし、年に1人か2人は働きたいという応募があつても、根本的な裾野が広がらないということ、新聞に「働いてください」という広告を入れてみました。また、ただ入れても駄目だと思い、半日とか1日という単位ではなく、「1時間からのショートワークで結構です」と載せました。かつ、来たい時に来てほしいと。こちらから「何日に来てほしい」とか「8時〜17時まで勤務」とか言わず、まず関心のある方や働いてみたいと思う人がどのくらいいるのか、調査も含めて広告を入れてみました。

時給は1,100円、1時間以上働ければみんな採用としました。ライフスタイルに寄り添うため、皆さんの働けるタイミングと時間はどんな感じ?ということ聞き、働き方に合わせていこうと取り組みました。

図3 現代の働き方に合わせた柔軟な募集要項を設計

Ⅲ地域や分野を超えた多様な担い手確保へ向けて

たまねぎ作業員大募集!!

JAとなみ野たまねぎサポーターになりませんか?

JAとなみ野では、たまねぎの生産拡大を通じ、地産地消を進めています。空いている時間を有効に使って、『雪たまねぎ』を応援して頂ける方を募集しています。

応募される方は下記までご連絡ください。

募集要項

超～簡単♪

【仕事内容】ハサミを使って、たまねぎの根葉切り作業
 【時 給】時給1,100円
 【勤務時間】令和6年6月～8月末
 平日8時～17時 1時間以上働ける方
 【勤務地】 砺波市(庄川)、南砺市(福野)

都合に合わせて1時間だけでもOK

自身のライフスタイルに合わせて、勤務時間は柔軟に対応します!!

新聞広告から2日間で80件を超える問い合わせ。予想をはるかに超える反響。

詳細な諸条件説明し、39名を採用。
 20代～80代まで幅広い年代層を確保!!
 南砺市、砺波市、小矢部市、高岡市と広域に。
 ①20代(2名)②40代(1名)③50代(9名)④60代(13名)⑤70代(12名)⑥80代(2名)
 男性8名 女性31名

農作業未経験、JAとの関りが特に無かった方が半数。農産物の栽培管理は無理だが、出荷作業や物流支援は十分に人員確保できるのでは?



図4 先進的なモデルとして知られる有限会社エーアンドエス

地域資源・ICT活用低コスト野菜生産モデル

岡山県笠岡市(笠岡干拓地)で業務用野菜を専門に生産する農業法人

笠岡市HP掲載より抜粋
 【持続可能な農業を笠岡の地で】
 人材育成、雇用確保のヒントが...

有限会社エーアンドエス
 代表取締役 大平貴之
 URL: <http://www.sinobinosato.jp/kasaoka/>

すると、広告が入った初日から電話がかかってきて、朝からずっと電話が鳴りつ放しで、2日間で数百数十件問い合わせがありました。「どんな内容か聞かせてほしい」ということで、整理するのが大変なくらい反響があり、最終的には39名の方を採用させていただきました。

当初は「70歳以上の人がばかりだろう」と思っていたのですが、20代から80代まで応募があり、意外と50代の人も9名いて、これは「少なくとも10年か20年働いてもらえるチャンスがある」ということで、大事にしなければいけないと思います。「80歳過ぎとるけどいいですか?」と仰る方もおられます。「うちの労働環境で働いてもらえるのでしたら何歳でも大丈夫です」「やる気のある人はじゃんじゃん来てください」と言い、こういう建て付けで来ていただきました(図3)。

農業法人を営んでおられるA&S(エーアンドエス)という法人の方です。キャベツとタマネギを作っています。

面積は145ヘクタール、干拓でやつておられ、先進的な農家で園芸関係の国の資料や業務用野菜の関係資料などによく出ておられる法人です。俗に言う「何とかダイヤモンド」という雑誌にもよく出ています。

A&Sから引用したいお話があります。私たちは今まで8時半から5時で来てくれる人ばかり集めていて、「人がいない、いない」と言ってきました。ほんとにいないのか? 多様な担い手育成、多様な働き方、社会もこんなに変わっているのに……。若い人々と会話をしていましたら、フルタイムワーカーや決まった職業に就いても、我々昭和の時代の人間のように「入ったらここで一生定年まで頑張る」というような方はあまりいない

のではないかと思え、若い人たちの感性が変化しているならこちらから近づいていかなないと。「一生働いてくれて、8時から5時までフルタイムで。そんなことを言っていて本当に人が来るのか?」「1時間からでもいいからとにかく農業に携わってくれる方の裾野を広げるのが先」ということで、まさに法人の方々にこれから本当に重要視していただきたいと思っっているのがこの点だと思います。

子育て中の時間が限られた女性や、定年退職の人でも活躍ができる環境を農業の法人や会社でも作らないと、持続性が生まれないということだと思います。図5の1番に書いてある出勤の自由化、労働者が希望する出勤日、時間での勤務を可能にする、そういう組織に私たちのほうが変わっていないと誰も来ないと思いますし、定年退職後の方々も同じ

だと思っています。

それから、2番目の適材適所の配置です。労働者とのコミュニケーションは当然ですが、個々に合った「あなたはこの仕事をしたい」というのを聞いて、1時間でしたらこつちのほうがいいよね」といった仕事の組立てをしつかりと行います。同時に、大規模農業といっても機械化が進んでおり、雇用を侵害しない労働環境の作成と、機械と人の役割分担を明確にし、農業技術や経験、体力に乏しい人でも働きやすい農業を確立しています。ということをやA&Sの方が言っておられましたので、いい表現だと感じ、ちょっとお借りしてお話をさせていただきました。

今後の展開

最後に、今回はショートタイムワーカーの方にはタマネギの根葉切り作業のみしていただきました(図6)が、「来年か

もどこかに作っていかないといけませんので、政策的に何かしないといけないと思います。

農協もチャレンジできる組織基盤づくりをしたいと思っています。端的には、「農協職員のアルバイトを可能にしてほしい」ということを、総務課や組合長・役員の方々と折衝してきましたが、今シーズンは無理でしたが、了承をいただき、来年からできると思います。

ただし、今回は農協の作業場のアルバイトだけを認めていただいたということで、例えばこれを発展させて農家の方の応援に向くとか、働き方改革ですごくスリムに働けるようになったのは良いことだと思います。しかし、他にも体力や能力が余っていて時間を持て余している人もいると思います。全体が農業サポーターになったつもりで「汗をかいてほしい」とか「その対価は当然お支払いします」ということで、

図5 持続性のある環境づくりのための施策

子育て中の時間が限られた女性や定年退職後の人材が活躍できる環境

女性の雇用対策重視

- 社員・パートの安定雇用
 - 出勤の自由化(労働者が希望する出勤日・時間での勤務を可能に。子育て中・定年退職後の層も働きやすい環境に)
 - 該当者には社会保険等の福利厚生を対応
 - 閑散期の雇用(栽培技術の確立により、従来の閑散期に労働を分散。労働者の安定した雇用を確保)
- 適材適所の配置
 - 労働者とコミュニケーションを図り個々人に合った仕事の配置を実現
 - 大規模農業による機械化の中でも雇用を侵害しない労働環境の作成

人員確保のヒント??

アルバイトを認めていただいたというところまで今回仕上がりましたので、来年から実践していきたいと考えています。

以上が、今3つの施策で取り組んでいる私たちなりの多様な担い手のつくり方ということで、経営者、それからピークカットする労働支援、加えて

「まさに地域全体で支えていく」という「裾野を広げよう」という労働の3点に取り組んでいるということを紹介させていただきます。今日のテーマの発表とさせていただきます。

ありがとうございました。

図6 今後の展望と課題

IV 今後の展開

- タマネギの根葉切り作業のみ
 - その他作業への展開（個別ヒアリング）
- 各種作業の習熟度に合わせ作業量目標の設定（現在は目安のみ）
- 営農組織との作業支援マッチング、作業支援の事業化（県・市・JA）
- スマート農業化とライフワークに沿った農業構造への転換と融合
- JAもチャレンジできる組織基盤づくり
 - JA職員全体で農業関連施設業務のダブルワーク

OK