

本地域では、新規就農者の減少、農業経営体への従業員確保が深刻な課題となっている。また、構成員の求人に対する応募件数は約180人だったが、実際に採用に至った人数は約10人と、人材を雇用する経営体が少ないという課題も有している。更には新規採用者の定着率が低く、離職率は年間約20%と高水準であり、総合的に労働力不足の傾向にある。この状況を好転させていくためには、本事業を通じて、地域の農業経営体・関係機関が一体となり、働きやすい環境づくりと就労条件改善を行うことで、人材の定着と生産性向上に取り組む必要がある。

関係機関

熊本県農業法人協会

連携機関

- ・株式会社マイナビ
- ・株式会社和郷
- ・橋本社会保険労務士事務所
- ・岩下社会保険労務士事務所
- ・アップサイド社会保険労務士事務所

構成員(就労条件の改善に取り組む農業経営体)

- 株式会社果実堂：ベビーリーフ・170名
- 有限会社コウヤマ：さつまいも・45名
- 株式会社タナカ農産：米・じゃがいも・ブロッコリー・キャベツなど・20名
- 有限会社綱田牧場：畜産（豚・牛）
- フィールドマスター合同会社：ブロッコリー・牧草など・6名
- 株式会社下巢畑農産：さつまいも・大根など・6名
- よしおか農園株式会社：パプリカ・ミニトマトなど・8名
- おつづき農園：小松菜・11名
- 株式会社Vese Rise：ミニトマト・みかんなど・9名
- 株式会社吉次園：ぶどう・りんご・みかんなど・26名
- 株式会社サンファーム：養鶏・49名
- 谷川トマト研究所：ミニトマトなど・6名
- 有限会社肥後あゆみの会・トマトなど・26名
- 株式会社アグリファーム未来：さつまいも・玉ねぎなど・4名
- 有限会社木之内農園：いちご・ミニトマトなど・13名
- 有限会社吉川農園：いちご・ミニトマトなど・14名
- 青紫蘇農場株式会社：紫蘇・有機小麦・有機大豆など・14名

今年度の取組み内容

ア 働きやすい環境づくり計画の策定・推進

① 働きやすい環境づくり計画の策定・推進

・各経営体の現状の労務環境や就業規則を確認するとともに、見直しが可能な点を協議し今後の改善に向け情報交換を実施した。

② 地域の労務管理の状況等に係る調査

・現状の制度における満足度調査を行い、改善策に繋げた。

調査対象：各経営体職員

調査方法：アンケート調査

調査では、労働条件や各種保険制度に対し全体的に満足度が高く、特に休憩・休日の設定や労災・雇用・健康保険などの加入状況は肯定的評価が多かった。一方、給与テーブルや人事評価制度、能力連動型賃金などの制度面では「どちらとも言えない」が多く、仕組みの不透明さや整備不足が示唆された。また、保育環境整備や特別手当など一部の項目では評価が分かれ、組織運営や人材定着に向けた改善の余地が見られた。

イ 働きやすい労働環境づくりのための研修等の実施

① セミナーの開催

人材雇用や後継者確保、育成・定着など「人材確保に向けた取組」に関するセミナー・ワークを開催した。
現地参加10名/オンライン参加7名が集まり、構成員同士での活発な意見交換も行われた。

セミナー内容：・人材確保・育成に向けた取組み（マイナビ農業 農業活性事業部 事業部長 横山拓哉氏）
・働きやすい環境づくりに向けた取組み（くしまアオイファーム 代表取締役社長 奈良迫洋介氏）
・トークセッション
・質疑応答

② 経営マニュアルの作成

経営体における組織体制や労務管理の運用状況を把握するためにヒアリングシートや、経営体の実態に合わせた評価シート等を作成し、幅広い経営体で活用可能なマニュアルを提供した。

今年度の取組み内容

ウ 就労条件改善等のための取組

I 労働基準関係 法令への準拠	①	取組あり	②	取組あり	③	取組あり	④	取組あり	⑤	取組あり	⑥	取組あり	▼その他の内容 短時間正社員の導入					
	就業規則の新規策定		所定労働時間の設定		休憩又は休日の設定		三六協定の締結の設定		時間外割増賃金の支給		その他 (→)							
II 各種保険制度 への準拠	①	取組あり	②	取組あり	③	取組あり	④	取組あり	⑤	取組なし	▼その他の内容 (任意傷害保険への 加入)							
	労災保険の加入		雇用保険の加入		健康保険の加入		厚生年金保険の加入		その他 ()									
III その他の 就労条件改善	①	取組なし	②	取組なし	③	取組なし	④	取組あり	⑤	取組なし	⑥	取組あり	⑦	取組なし	⑧	取組なし	⑨	取組なし
	給与等支給額を 前年度比増		地域別最低賃金よりも 5%以上の上乗せ		定期昇給制度の設定		給与テーブルの作成		能力と給与を連動させる 仕組みの構築		役職手当の設定		特別手当の設定 (例: 地域貢献手当)		育児休暇の設定		介護休業の設定	
⑩		⑪	取組なし	⑫	取組あり	⑬	取組なし	⑭	取組あり	⑮	取組あり	⑯	取組あり	⑰	取組なし	⑱	取組なし	▼その他の内容
保育環境の整備		労働安全教育の実施		人事評価制度の設定		資格取得を促進する制 度の導入		スキルアップに資する目 標・計画の策定		若年及び女性労働者の 新規就農や定着		外国人特有の事情に配 慮した就労環境		農業に係る労使関係相 談・仲介体制整備		その他 (→)		

①社会保険労務士に相談の上、就労条件改善に向けた取組を実施。

- ・就業規則の策定支援を実施。既に実施している経営体については見直し及び向上を行った。
- ・労基法に準拠する内容での休日・休憩の設定および見直しを進め、就業規則への記載を実施した。
- ・構成員の三六協定案を作成し、就業規則に記載を実施した。
- ・時間外割増賃金の支給既定の設定、就業規則の改定、従業員への周知方法の見直しを図った。
- ・労災、雇用、健康、厚生年金保険への加入に必要な経費の算出、加入に必要な知識の醸成、加入後に受けられる支援内容の従業員への周知等を行った。

②コンサルティング会社に相談の上、就労条件改善に向けた取組を実施。

- ・人事評価制度を設定の支援から策定までを実施した。
- ・スキルアップに資する目標・計画の見直しを行った。
- ・他社事例をもとに自社に合致する役職手当の設定を行った。
- ・就業規則等の多言語化など外国人に配慮した就労環境の見直しを行い、整備を実施した。
- ・若年及び女性労働者の新規就農や定着を図ることを目的とした事業の実施に向けた見直しを行った。

今年度の取組み内容

Ⅰ 就労条件改善等を具体的な労働力確保につなげるための取組の実施

- 協議会や各経営体の取組をまとめた特設ページの作成等を実施し、各経営体の取組を発信することで、各経営体の取組理解や興味関心の醸成を図った。制作などは各専門家に相談を実施した。また、SNS（InstagramやFacebook等）を活用した各種広告配信を利用することで、作成した特設ページやHPなどの露出の機会を増やし、働きやすい職場であることをPRした。参考：<https://agri.mynavi.jp/kumamotoyokabai/>
- 求人広告の掲載等を行い、人材確保のための情報発信や応募導線の整理を行った。

本事業取組みにおける成果項目

①各種規定等の整備

就業規則の策定や各種関連規定の作成・見直しを行い、働きやすい環境づくりを支援した。

②構成員の就労条件改善意識の向上

社会保険労務士やコンサルティング会社によるヒアリングや指導を通じ、雇用や労務管理に対する意識の向上が図られた。

③構成員間での情報交換機会の提供

構成員を対象にしたセミナーを実施したことで、セミナーでの学習機会のみにとどまらず、構成員同士の意見交換やノウハウの共有が行われた。

④求人活動の取組支援

求人広告の掲載や、求人掲載のための原稿作成を支援した。
求人サイトやインターンシップサイトへの掲載を通じ、構成員と求職者のマッチングの機会も生まれた。

次年度以降の取組み内容

①事業実施後の構成員の効果確認

- ・ 人材確保に向けた活動状況を把握し、新たな雇用状況・定着状況を確認。
- ・ 事業完了後から1年後をめぐりに再度満足度調査を実施

②本協議会法人から県内の他法人への波及効果

本年度の取組法人の成果を関係団体（熊本県農業法人協会）を通じて、構成員以外の法人にも共有をし、本事業のノウハウ展開を図る。

③継続的な定着支援と改善の推進

事業終了後も定期的に研修会や事例発表会を実施し、継続的な定着支援と改善を推進していくことで、最終的には各経営体が自走し、働きやすい環境づくりの確立を実現することを目指す。