

地域の課題として、求人サイト等への求人掲載によりある程度の労働力は確保できているものの、雇用後の定着率が低いことや高齢化が課題となっている（県内の雇用就農者の就農5年後の離職率55%：令和5年度調査）。昨年度は人事評価制度の導入やスキルアップに向けた計画策定を主に実施したが、今年は主に新規構成員への人事評価制度導入支援、昨年人事評価制度を導入した経営体への評価制度運用の支援、従業員が働きやすい仕組みを構築するための研修会開催及びガイドブックの作成を行った。

関係機関

- ・公益社団法人静岡県農業振興公社
- ・静岡県青年農業士会
- ・静岡県農業経営士協会新規就農者受入部会
- ・静岡県農業青年クラブ

連携機関

静岡県経済産業部農業局農業ビジネス課

構成員(就労条件の改善に取り組む農業経営体)

- | | |
|------------------------|----------------------------|
| 1 久幾田篤史：トマト：1人 | 9 (株)日下農園：柑橘：39名 |
| 2 伊豆ホーリーズ(株)：いちご・水稻：7人 | 10 (株)ラファーム：ミニトマト・露地野菜：11人 |
| 3 富丘佐野農園(株)：いちご：8人 | 11 塩谷典久：わさび：6人 |
| 4 (株)モスファーム：苔：5人 | 12 杉山隆良：お茶・みかん：2人 |
| 5 森木農園(株)：いちご・お茶等：17人 | 13 (株)トマトップ：トマト：10人 |
| 6 (ノウ)茶夢茶夢ランド：お茶等：6人 | 14 増田勇一：水稻・飼料米・ネギ等：2人 |
| 7 永田広之：レタス・枝豆等：2人 | 15 安井孝政：温室メロン：5人 |
| 8 (株)エース：レタス：14人 | |

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

従業員の満足度調査（事業実施前：回答数77人）
「人事評価制度の設定」について：「どちらとも言えない」以下と回答した従業員の割合は、昨年度調査では81%、今年度調査では54%であった。
「スキルアップに資する目標や計画の策定」について：「どちらとも言えない」以下と回答した従業員の割合は、昨年度調査では71%、今年度調査では46%であった。
※両項目の事業実施後の満足度調査は現在実施中のため、事業効果については今後分析する。

イ 働きやすい労働環境づくりのための研修等の実施

農業分野における従業員育成・経営改善セミナー 全5回（10/21、11/25、12/12、1/23、2/3）開催（受講生：32人）
目的：従業員が働きやすい仕組みの構築
内容：①従業員のキャリアや業務改善についての座学、②モデル事例の紹介、③受講生による従業員の行動計画・育成計画の作成・発表
※本研修会の内容を参考に、「静岡県農業経営体スキルアップガイド」を作成

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	取組なし	⑤	取組あり	⑥	取組なし	▼その他の内容						
	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	取組なし	②	取組なし	③	取組なし	④	取組なし	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	取組なし	⑤	取組あり	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	取組なし	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	取組なし	⑰	取組なし	⑱	取組なし	▼その他の内容	
保育環境の整備	労働安全教育的実施		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 (→)				

▼I 労働基準関係法令への準拠 ①就業規則の新規策定、②所定労働時間の設定、③休憩又は休日の設定、⑤時間外割増賃金の支給

- ・社労士を派遣し就業規則を新規策定。
- ・既に就業規則はある経営体は、社労士による就業規則の見直しを実施。

▼III その他の就労条件改善 ⑤能力と給与を連動させる仕組みの構築、⑥役職手当の設定、⑫人事評価制度の設定

- ・社労士、中小企業診断士を派遣し、経営体状況についてヒアリング後、各経営体にカスタマイズした人事評価シートを作成。合わせて給与との連動の考え方や役職手当の設定について助言。
- ・昨年度人事評価シートを作成した経営体については実際の運用方法について助言。

▼III その他の就労条件改善 ⑭スキルアップに資する目標・計画の策定

- ・中小企業診断士を派遣し、各経営体の状況に合わせた従業員のスキルアップの計画作成について助言を行った。
- ・従業員のキャリアプランを作成するための知識やワークシートを盛り込んだ、幅広い経営体で活用可能な「静岡県農業経営体スキルアップガイド」を作成し、県及び公社HPで公開した。

▼III その他の就労条件改善 ⑮若者及び女性労働者の新規就農や定着

- ・中小企業診断士を派遣し、若者・女性従業員を雇用していくための業務改革について助言。

エ 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

- ・ 合同就職相談会への出展
東京交通会館で2月11日に開催された新・農業人フェア（農業就職・転職LIVE）に協議会構成員から2法人が出展し、採用活動を実施した。合わせて29名がブースに来訪した。後日、農園見学の問合せが出展した法人にあり、労働力確保につながることが期待される。

本事業取組みにおける成果項目

- 1 就業規則の作成や労務管理の改善
 - ・ 社会保険労務士による個別指導により、就業規則の新規策定や休日数の見直し、また労働基準法の準拠について意識が向上した。
- 2 人事評価制度導入、運用の支援
 - ・ 中小企業診断士による個別指導により、人事評価制度の導入とその運用方法について支援した。
 - ・ 昨年度作成した「静岡県農業人財評価マニュアル」を活用し、広く県下に横展開を図った。
- 3 従業員のスキルアップ計画作成支援
 - ・ 研修会の開催及び専門家派遣により、従業員がスキルアップするための計画・目標の策定を支援した。
 - ・ 「静岡県農業経営体スキルアップガイド」を作成し、幅広く経営体に展開していく。
- 4 具体的な労働力確保の取組支援
 - ・ 新・農業人フェアへの出展による採用活動を支援した。

次年度以降の取組み内容

- 1 新規労働力確保のための作業工程や業務内容の改善に関する研修会の開催
- 2 作業工程や業務内容の改善指導及びマニュアル化の支援（個別指導）
- 3 人事評価制度の横展開
 - ・ 新規導入支援
 - ・ 導入済の経営体へのフォローアップ
- 4 就農相談イベントへの出展

静岡県農業経営体スキルアップガイド



2 キャリアプラン作成

① キャリアプランの必要性

これまで農業では、外部雇用のスタッフが長く勤めるケースがそれほど多くなかったこともあり、ほとんどの経営体においてスキルや役割、待遇も含めた中長期的な計画が未整備でした。将来の見通しを立てなかったために、スタッフの能力を伸ばす機会を逃してしまったり、スタッフが不安を感じて退職してしまう事例は多くありません。

スタッフがこれから歩むキャリアをあらかじめ設計した計画を「キャリアプラン」といいます。主戦力として経営拡大するには中長期の定着が不可欠であり、長く安心して勤めてもらうためには農業分野でもキャリアプランの作成が必要です。

キャリアプランを具体化することで、将来像が明確になり、必要なスキルの習得に向けてやりがいや達成感を感じることができたり、人材育成を計画的に進めることができるなど、多くのメリットがあります。

それぞれの農園にあったキャリアプランを検討しましょう。

経営者用

様式⑤-1. 育成計画 | 農場長 記入例

管理業務やリーダー業務が中心となる「農場長」のキャリアプランです。必要な能力を習得してもらうための3カ年計画を作成しましょう。

	1年目	2年目	3年目
管理業務	<ul style="list-style-type: none"> ● 農園全体の年間作業スケジュールや作期の流れを理解し、スタッフの作業内容や進捗状況を把握できる。 ● 圃場の様子や作業進捗状況について、経営者(上司)に報告することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 年間作業を自身のペースで進める。また、スタッフの作業内容や進捗状況(天候や作業状況による現場調整)を管理、指示、調整できる。 ● 経営者(上司)がいなくても圃場の管理ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ● スタッフの作業内容や進捗状況(天候や作業状況による現場調整)を管理、指示、調整できる。 ● 経営者(上司)がいなくても圃場の管理ができる。
農作業以外の業務	<ul style="list-style-type: none"> ● 経営者や上司の指示を受けながら、栽培計画や人事計画の立案。 ● チームメンバーの労務管理等。 ● アプリ等を使いこなし、作業時間、資材使用量、収量を正確に記録・集計する。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 栽培計画や人事計画を立案することができる。 ● チームメンバーの労務管理等。 ● 収穫ピークを予測し、スタッフの適正な人員配置とシフト表を作成する。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 農園の労務管理等。 ● JGAP等の認証維持や、食品安全の管理体制を統括する。 ● 取引先(市場、スーパー、EC業者)との商談や、近隣農家・地域住民との調整業務を担う。
リーダーシップ	<ul style="list-style-type: none"> ● チームメンバーと頻りにコミュニケーションをとる。 ● 報告・連絡・相談の徹底。 ● 事務所の清掃や日報入力など、重要な業務を誰よりも早く正確に行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ● チームメンバーのモチベーション管理。 ● チームミーティングを主導して行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 農園の向かうべき方向性をスタッフに浸透させる。 ● 農園全体のモチベーション管理。
指導・育成	<ul style="list-style-type: none"> ● 日常業務にて、現場管理や作業調整について基本を学ぶ。 ● 人前で話す経験を得る。 ● 栽培マニュアルに沿って「なぜそうするか」を言葉で説明できるようにする。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 現場管理や作業調整の判断基準等を経営者(上司)から教えてもらい、判断基準が一人でできるようになる。 ● OJTの実践。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 社長の右腕として、スタッフに指導することができる。 ● 特定の人のしかできない作業をなく、誰でもできる工程も担当できる体制を整える。
人物・態度	<ul style="list-style-type: none"> ● 経営者をサポートする立場。 ● チームメンバーをまとめる立場。 ● チームメンバーから信頼される(模範となる)人物になる。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 経営者をサポートする立場。 ● 圃場を一人で管理、運営する立場。 ● 頼れる人物になり、周囲の力を引き出す存在になる。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 経営者不在時でも農園が回るような人物になる(社長の右腕)。 ● 圃場の管理、運営する立場。 ● 失敗を許容し、改善のアイデアが次々と出る風通しの良い現場にする。