

本府では、京野菜や宇治茶、米、畜産物など多様な農畜産物が生産されている一方、農業従事者数や経営体数は年々減少し、担い手不足や雇用人材の確保が深刻な課題となっている。

若年層の農業離れや高齢化、都市化による農地減少も影響し、人材の確保・定着は喫緊の課題である。

協議会構成経営体では年間約80名の採用を目標とするも、実績は約30名にとどまり乖離が生じている。

こうした状況を踏まえ、農業経営体が連携し、労務環境整備や就労条件改善を進めることで、人材確保・定着を地域一体で推進していく必要がある。

関係機関

- ・ 京都府農業会議

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
- ・ 株式会社アグリメディア

構成員(就労条件の改善に取り組む農業経営体)

- ロックファーム京都株式会社：九条ねぎ・トウモロコシなど 20名
- 株式会社村田農園：九条ねぎ・茄子・トウモロコシなど 30名
- 株式会社山末農園：九条ねぎ・トウモロコシなど 30名
- 株式会社Kawau Farms：水稲・くうしん菜・トマトなど 15名
- こと京都株式会社：ねぎ 189名
- 株式会社中嶋農園：水稲・たまねぎ・キャベツなど 20名
- Farmer's都季株式会社：九条ねぎ・茄子・きゅうりなど 10名
- 株式会社京都知七：九条ねぎ・青ねぎ 45名
- 有限会社オアシスランド：黒豆・枝豆など 10名
- 有限会社みずほファーム：養鶏 54名
- 株式会社新田農園：枝豆・ごぼうなど 30名
- シーズファーム株式会社：さつまいも・玉ねぎなど 20名
- 株式会社あぐり翔之屋：九条ねぎ・トウモロコシなど 15名
- 株式会社秋田農園：ねぎ 20名 株式会社杜若園芸：花卉 30名
- 株式会社味歩里：水稲・小麦・九条ねぎなど 15名
- 株式会社おさぜん農園：いちご 10名
- とらこ株式会社：ねぎ・パプリカ・春菊など 30名
- 株式会社AGRIST：水稲・麦・玉ねぎなど 6名
- 辻製茶有限会社：茶 4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

- ・協議会に参画する各農業経営体において、現状の労務環境や就業規則、労働時間・休暇制度等を確認し、見直しや改善が可能な点について協議を実施した。
- ・協議会内で情報共有・意見交換を行い、今後の労務環境改善に向けた方向性を整理した。

②地域の労務管理の状況等に係る調査

- ・各経営体における労務管理や就労条件に関する現状把握のため、満足度や課題に関する調査を実施し、今後の改善策の検討に活用した。
調査対象：協議会参画経営体の従業員
調査方法：本事業における調査様式を活用（アンケート結果の詳細については、「【京都府魅力的な職場づくり協議会】調査結果」に記載）

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

- ・採用～育成・定着をテーマとした実践的なセミナーを開催した。

▼プログラム内容

人材確保・育成に向けた取組み
マネジメント・人の活かし方について
トークセッション
質疑応答

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	取組あり	④	取組あり	⑤	取組なし	⑥	取組なし	⑦	取組なし	⑧	取組あり	⑨	取組あり	
	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	取組あり	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		労働安全教育的の実施		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。

- ・ 休日・休憩の設定および就業規則の改定を実施。あわせて、見直し・向上に取り組む経営体に対しても同様の支援を行った。
- ・ 三六協定案を作成のうえ就業規則へ反映し、社内への周知・浸透を図った。
- ・ 時間外割増賃金の支給規定を整備し、就業規則の改定および従業員への周知を実施した。

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。

- ・ 人事評価制度の設計支援から策定までを実施し、策定後に社内周知を行った。
- ・ スキルアップに資する目標を設定し、計画の策定・見直しを実施し、社内周知を行った。
- ・ 就業規則等の多言語化を含む就労環境の見直し・整備を実施した。
- ・ 他社事例を参考に自社に適した定期昇給制度を設定し、従業員への周知を計画した。
- ・ 若年及び女性労働者の新規就農および定着促進を目的とした事業内容の見直しを実施した。

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・各経営体の取組みを集約した特設ページの制作により、認知と理解を促進した。
- ・ページへの導線強化として、各法人のHPや求人情報への遷移を促す構成にて構築した。
- ・Instagram・FacebookなどのSNS広告配信により、若年層を中心としたターゲットへのリーチを拡大した。
- ・求人広告の掲載および応募導線の見直しによって、求職者との接点の最適化を図った。
- ・セミナー・イベントを開催し、単なる情報発信では伝えきれない「働く魅力」をリアルで伝える機会を創出した。

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・関連規程の策定と見直しを行い、労働条件の現状確認と改善に向けた議論を実施。満足・不満点を分析し、雇用強化や定着率向上、育成施策を検討した。

②構成員の就労条件改善意識の向上

社労士・コンサルのヒアリングと指導を通じて雇用・労務管理の意識を向上。法令項目設定を社労士に相談し支援を受け、休憩休日要件に適合するよう環境・シフト・工程を見直して改善した。

③構成員間での情報交換機会の提供

構成員向けセミナーを実施し、学びに加えて意見交換やノウハウ共有を促進。社労士と連携して就業規則・各種規程を作成・見直しし、労務管理や人事評価制度の整備・運用の仕組化を進めた。

④求人活動の取組支援

求人広告の原稿作成を支援し、求人・インターンサイトへ掲載。就農イベントも参加し、構成員と求職者のマッチング機会を創出した。

次年度以降の取組み内容

①整備した制度の定着と見直し

本年度整備した就業規則や各種規程について、実際の運用状況を確認しながら、必要に応じて見直しを行う。

②人材確保・定着に向けた取組の継続

求人活動やインターン受入れの取組を継続し、応募状況や定着状況を確認しながら改善を行う。
各法人の強みを整理し、より効果的な情報発信につなげる。

③構成員間の情報共有の充実

引き続きセミナーや意見交換の機会を設け、好事例や課題を共有することで、協議会全体の取組水準の向上を図る。

④継続的な職場環境改善の推進

働きやすい職場環境の維持・向上に向け、労務管理や人材育成の取組を継続する。各経営体が主体的に改善を進められる体制づくりを目指す。