

（「トップファーマーズ」による労働力確保体制強化事業協議会） 事業実施期間 令和7年度<就労条件改善タイプ>  
（長野県北佐久郡・富士見町）

令和6年度補正  
雇用体制強化事業

長野県は高原野菜の生産が盛んな一方、季節による仕事量の偏りが年間を通じた安定雇用を難しくし、担い手不足の要因となっています。本協議会には多様な規模の農家が参加していますが、どの農家も「繁忙期の人手不足」や「人材の定着・育成」といった労務管理の共通の悩みを抱えています。この共通課題の解決に向け、本協議会では現場の実態に合わせた労働環境の改善に取り組みました。単なる形だけのルールにとどまらず、実情に合った休暇制度等、現場で機能する「生きた就業規則」の整備を進めました。同時に、従業員が将来のキャリアを描けるよう、着実にステップアップできる育成・評価の仕組みづくりも行いました。参加農家同士で現場の苦労を共有しながら、人材が安心して定着し、共に成長していきける確かな土台を築くことを目指しました。

**関係機関**

佐久農業農村支援センター経営技術普及課

---

**連携機関**

株式会社吉川順子事務所      橋本将詞社会保険労務士事務所  
 有限会社トップリバーアカデミー      株式会社4net      マイナビ農業  
 サクシード      さつまいもカンパニー

**構成員（就労条件の改善に取り組む農業経営体）**

①上村農園	キャベツ等	3名	⑩佐原将一郎	レタス等	2名
②佐伯有年	レタス	2名	⑪中嶋文保	レタス等	3名
③Frogs	レタス等	3名	⑫苗工房はせがわ	野菜苗	15名
④サワダサラダ	レタス等	3名	⑬株式会社エース	レタス等	19名
⑤四つ葉農園	アスパラガス等	3名	⑭株式会社八越し	レタス等	4名
⑥山中篤	レタス等	2名	⑮K&I農園	レタス等	2名
⑦林和年	レタス等	2名	⑯ゆたかなれたす	レタス等	8名
⑧中嶋英明	レタス等	2名	⑰ふぁーむしまむら	レタス	1名
⑨小林徹	レタス等	2名			

今年度の取組み内容	
<b>ア 働きやすい環境づくり計画の策定・推進</b>	
①従業員の事前満足度調査を実施（回答数47名）した。 「i. 就業規則の内容についての満足度」は「満足15%」「よく知らない62%」であった。就業規則の整備状況が良くなく、従業員の理解がない状況であることが分かった。 「ii. 所定労働時間・休憩・休日等の満足度」は「満足36%」「どちらともいえない32%、不満21%」であった。認知度は高いが、実態に即していないため満足度が低いことが分かった。	
②働きやすい環境づくりを推進し、各社整備を進め（詳しくは本事業取り組みにおける成果項目P. 3参照）、周知を行った。	
③事業後満足度調査を2月に実施（回答数45名）した。 「i. 就業規則の内容についての満足度」が「満足38%」「よく知らない31%」に向上した。事業通じ、就業規則の整備を行って周知をしたことで理解し、満足度が向上した。 「ii. 所定労働時間・休憩・休日等の満足度」は「満足65%」「どちらともいえない22%、不満11%」事業通じ、実態に即した整備を行い、周知したことで満足度が向上した。	
<b>イ 働きやすい労働環境づくりのための研修等の実施</b>	
①全4回のセミナーを開催した。 ・農業界の就労規則を専門に取り扱う社労士による「就労条件改善セミナー」 ・農業界の就労規則を専門に取り扱う社労士による「労働安全教育セミナー」 ・農業に特化した税理士兼中小企業診断士による「農業における労務管理・財務管理セミナー」 ・農業専門の人事コンサルによる「人材開発・組織開発セミナー」 各セミナーを動画化し、配布することで事業が終了後も継続的な就労条件改善ができるよう経営体にノウハウの蓄積を行った。	

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	取組なし	⑥	取組あり	▼その他の内容 中小企業退職金導入にあつてのヒアリング及び情報の整理を社労士とともにし、経営体ごと導入を進めるか検討した。					
	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	取組なし	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	取組あり	⑫	取組あり	⑬	取組なし	⑭	取組あり	⑮	取組なし	⑯	取組なし	⑰	取組なし	⑱	取組あり	▼その他の内容 各経営体の実態や課題に応じて、求人広告の作成・掲載や採用HPの作成を行い、新たな雇用の創出と受け入れるための環境の整備を行った。
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
  - ・社労士に依頼して、就業規則の策定を行った。：新規6社、改定5社
- ▼ I 労働基準関係法令への準拠②所定労働時間の設定 ③休憩又は休日の設定 ④三六協定の締結の設定
  - ・社労士に依頼して、実態に即した所定労働時間、休憩休日などの規則の設定や三六協定の締結の設定を行った。：設定8社
- ▼ I 労働基準関係法令への準拠⑥その他の内容
  - ・法人化した経営体を対象に中小企業退職金について導入を進めるか検討した。：検討2社
- ▼ III その他の就労条件改善⑪労働安全教育的実施
  - ・社労士監修のもと、「労働安全教育的セミナー」を実施し、農業における労働安全意識の向上の必要性を伝えた。
- ▼ III その他の就労条件改善⑫人事評価制度の設定
  - ・人事コンサルに依頼し、経営体を取り扱う作物ごとに評価指標を設定し、各社の実態に即した人事評価制度を作成した。設定：17社
- ▼ 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
  - ・人事コンサルに依頼し、設定した人事評価制度をもとに、スキルアップに必要なカリキュラムや目標を設定し、経営体内で実施できる体制を構築した。策定：17社

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

- ・株式会社マイナビ農業を通じて広告記事の作成・インターンを募集する求人の掲載 実績(2月末時点)：インターン募集1件あり、3月以降受け入れ予定あり
- ・スタイルアップデートを通じて採用HPを作成・求人募集サイトの連動する仕組みを構築。HPの掲載開始が2月末のため今後、募集を開始していく。

## 本事業取組みにおける成果項目

- ①働きやすい環境づくり計画の策定と各経営体の実態調査  
・地域の労務課題を踏まえ、具体的な就労条件改善事項を盛り込んだ「働きやすい環境づくり計画」を策定した。事業開始後、事業終了時に全17経営体の従業員へ満足度調査を実施し、事業の前後での変化を調査した。定期的に研修を開催し、法改正情報の共有や現場の事例検討を行った。
- ②就労条件の改善と人事評価制度やスキルアップ等計画の構築  
・社会保険労務士との面談を通じて、実態に即した就業規則の策定、所定労働時間・休憩・休日の設定、三六協定の締結の設定を行った。改善の結果、従業員の満足度が大きく向上した。  
また、グループウェア「トップファーマーズ」を活用し、人事評価制度やスキルアップ計画を構築し、従業員の能力等の向上に寄与した。
- ③採用力の強化と専門家による研修の実施  
・各経営体の課題に応じた採用ホームページの作成や求人の掲載を行い、新たな雇用創出に向けた環境を整えた。  
また、中小企業診断士や社労士、人材コンサルタントを講師に招き、労務・財務管理、労働安全、組織開発に関するセミナーを定期開催した。経営者自身のマネジメント能力を高めることで、事業終了後も自律的に労働環境を改善し続けられるノウハウを各経営体に蓄積した。

## 次年度以降の取組み内容

- ①経営体に導入した就労条件改善事項の進捗確認  
経営体ごとに設定した就業規則等の運用状況や従業員の認知度を調査することで設定した内容が実態に即しているのか把握する支援を行う。経営体ごとにフィードバックを行いながら、必要に応じて設定した改善事項についても更なる向上ができるように支援体制を構築する。
- ②人事評価制度の「運用実績」の確認とフィードバック  
構築した人事評価制度やスキルアップ計画を1年運用した実績を確認し、経営体の実態に即した評価制度の運用ができるようPDCAサイクルを回す支援を行う。また必要に応じて等級制度や報酬制度との紐づけも行うことで、等級制度・教育制度・評価制度・報酬制度といった人事制度の大きなPDCAサイクルとして運用できるように随時、構築や運用支援を行っていく。
- ③採用ブランディングの「検証」と定着支援  
今回作成した採用ページの運用状況を確認し、経営体が望む人材が集まっているかを検証し、採用内容（ブランディング）について支援する。また協議会に参加する経営体に随時、ヒアリングを行い、新規人材の募集の有無を確認しながら、新たな採用ホームページ等の作成の相談に応じていく。採用後の定着率もヒアリングを行って確認し、改善した労働環境とも比較しながら、定着に向けた提案を行う。