

愛知と長野の農家7社で結成した本協議会は、従業員数名規模の小さな経営体が中心です。愛知の施設園芸や長野の高原野菜など栽培品目は様々ですが、どの農家も「就業規則の未整備」「人材の定着不足」「経営者が現場にかかりきりで育成や評価が難しい」という労務管理の共通課題を抱えていました。これらの解決に向け、本協議会では専門家の知見も交えながら、現場の実情に合った労働条件の見直しや社内環境の整備に取り組みました。同時に、従業員のモチベーションにつながるスキルアップや昇給の仕組みづくりも進めました。参加農家同士で実践的なノウハウを共有し合い、小規模な農家でも安心して新しい人材を迎え入れ、地域農業を共に盛り上げていくための確かな基盤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 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小沢ガーデン	トマト	3名
②株式会社めぐりとまと	トマト	10名
③伊藤友一	トマト	2名
④KingFarm	トマト等	4名
⑤村上広貴	トマト	3名
⑥八竜ファーム	レタス等	4名
⑦know.花	花卉	2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従業員の事前満足度調査を実施(回答数24名)した。  
「i. 就業規則の内容についての満足度」は「満足11%」「よく知らない50%」であった。そもそも就業規則を未整備の経営体が7社中6社であるため、このような結果となった。  
「ii. 所定労働時間・休憩・休日等の満足度」は「満足71%」「どちらでもない21%」「よく知らない8%」であり、もともと高い数値であった。参加経営体にトマト農家が多く、決まったスケジュールで取り組めることが大きな要因となっている。
- ②事業後満足度調査を2月に実施(回答数23名)した。  
「i. 就業規則の内容についての満足度」が「満足70%」「よく知らない17%」に向上した。就業規則の新規作成を行い、周知をしたことで理解が得られ、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87%」「どちらでもない13%」「よく知らない0%」に向上した。整備後、周知したことで満足度が向上した。

イ 働きやすい労働環境づくりのための研修等の実施

- ①全3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」  
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たってのヒアリング及び情報の整理を社労士とともにを行い、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%以上の上乘せ		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	取組なし	
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1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5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1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
  - ・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：7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
  - ・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：7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

・取組みなし

## 本事業取組みにおける成果項目

### ① 改善計画の策定と各経営体の実態調査

地域特有の労務課題を調査し、具体的な改善事項を定めた「働きやすい環境づくり計画」を策定・推進した。従業員満足度の調査として、経営体全従業員に対し、事業開始前後でアンケートを実施した。また、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 労務管理の基盤整備と評価制度の構築

労務管理の基盤整備を進めた結果、実態に即した就業規則の策定、適切な労働時間・休憩・休日の設定、三六協定の締結の設定を行い、働きやすい環境を整えることができた。また、人事評価制度を構築し、グループウェア「トップファーマーズ」内に導入することで従業員のスキルアップ目標や人事評価をデジタル化・可視化するとともに、各経営体で運用ができるよう評価制度実行の計画支援も行った。

### ③ 専門家による指導、各種セミナーの開催

税理士や社労士を招き、労務・財務管理、労働安全に関する専門的なセミナーを実施した。セミナーを通じて、経営体内に「継続的に環境改善を行うノウハウ」を蓄積できるように努め、経営者の意識改革を押し進めた。

## 次年度以降の取組み内容

### ① 新規作成した就労条件改善事項の確認と支援

本協議会では、本年度新規に導入した経営体が多い。そのため作成時と運用時での実態とずれが生じることが予想される。設定した就業規則等の運用状況や従業員の所感をヒアリングし、必要に応じて設定した改善事項について支援していく。

### ② 人事評価制度の運用補助、制度相談

就業規則と合わせて、人事評価制度を新規に構築した経営体が多い。構築した人事評価制度やスキルアップ計画自体の運用が経営体に馴染むよう、面談等の支援を行いながら、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。等級制度や報酬制度・教育制度と合わせて人事評価制度を運用することで社内の人事制度として機能する。必要に応じて、他制度との関連も支援していく。

### ③ 作業工程や業務内容の分析・改善

人事評価制度を構築する上で経営体の多くから挙げた事項として作業工程や業務内容の分析・改善があった。施設園芸において決まった工程管理や業務が1週間ごとルーティーンで発生することが多く、IoT ツール導入やAIとの連携、マニュアルの整備などにより、向上が見込まれる。各経営体と相談しながら、更なる働きやすい環境づくりを進めていく予定である。