

(津別町農業労働力支援協議会

) 事業実施期間 令和7年度<就労条件改善タイプ>
(北海道網走郡津別町)

令和6年度補正
雇用体制強化事業

津別町の農業経営体が抱える労働力不足に対応するため、短期人材（旅ワーク等の住み込み就業人材）の受入と中長期の雇用・定住支援を両輪で推進。就業規則整備や労働条件適正化、人事評価制度の導入支援と、PR強化により働きたい・暮らしたい地域づくりを進める。

・ 関係機関

津別町農業協同組合、津別町、
網走農業改良普及センター美幌支所

・ 連携機関

NPO法人オルタナティブ・アグリサポートプロジェクト

構成員(就労条件の改善に取り組む農業経営体

- ・ (有) おんねファーム：玉ねぎ・てんさい・大豆・麦：12人
- ・ (有) 木樋桃源ファーム：玉ねぎ・馬鈴薯・てんさい・大豆・麦：9人
- ・ (有) すばる：馬鈴薯・てんさい・大豆・麦：8人
- ・ (有) 仲田農場：馬鈴薯・てんさい・麦・豆類：6人
- ・ (株) 重倉農場：馬鈴薯・てんさい・大豆・麦・小豆：1人
- ・ (株) たつみ：玉ねぎ・馬鈴薯・てんさい・大豆・麦：8人
- ・ (株) 鹿中農場：玉ねぎ・馬鈴薯・大豆・麦・なたね：4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

- ・ アンケート集計結果をもとに、地域内経営体に共通する課題を整理・可視化し、就労条件改善に向けた研修テキスト等を作成した。
- ・ 作成した研修資料を用いて研修を実施し、雇用契約・就業規則・労務管理の基礎、ならびに就労条件改善に向けた導入の考え方を共有した。
- ・ 研修を通じて、就労条件改善の取組を「各経営体の実態に合わせて導入する」方針を共有し、12月以降の導入・整備につながる土台を整備した。
- ・ 調査結果を踏まえ、各経営体の状況に応じて「就業規則の整備」「人事評価制度の整備」等の導入支援につなげる方針を整理した。

(津別町農業労働力支援協議会

) 事業実施期間 令和7年度<就労条件改善タイプ>
(北海道網走郡津別町)

令和6年度補正
雇用体制強化事業

今年度の取組み内容

イ 働きやすい労働環境づくりのための研修等の実施

- ・セミナー参加経営体を対象に、労務管理の現状・課題に関するアンケート調査を実施。（回答数：7法人）
- ・令和7年度に短期アルバイトを受け入れた経営体は5法人（採用計10人）で、回答法人の約71%を占めた。
- ・短期アルバイトを受け入れていない経営体は2法人で、回答法人の約29%であった。
- ・受け入れを実施した5法人はいずれも「繁忙期を乗り切れた」「正社員・家族の負担軽減につながった」と回答しており、短期人材の受入が労働負荷軽減に寄与している状況がうかがえた。
- ・一方で「作業効率」「品質向上」「指導方法」について改善が必要との認識が示されており、受入人数の増加に耐える運用ルール・育成手順の整備が不十分である課題が明らかとなった。
- ・受け入れていない2法人はいずれも「受け入れの準備が必要」と回答しており、受入判断以前に、体制（受入条件・指導体制・労務ルール等）の整備がボトルネックになっている状況が確認された。

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	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	取組あり	⑥	取組あり	⑦	取組あり	⑧	取組あり	⑨	取組なし				
	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	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																		
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	⑩	取組なし	⑪	取組なし	⑫	取組あり	⑬	取組なし	⑭	取組なし	⑮	取組なし	⑯	取組なし	⑰	取組なし	⑱	取組あり	⑲	取組なし	⑳	取組なし	▼その他の内容
	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 ()	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 (⇒)							

▼就業規則（正社員・パート）を実運用に沿って整備し、一般的な条項を盛り込んだ上で、**家族従業員の位置づけを明確化**した。事業承継後に指示系統が分散するリスクがあったため、現経営者の父親を役員直下の嘱託社員（部下を持たない配置）と規定し、家族外従業員は現経営者の配下とすることで、**指示系統を一本化**した。

▼取締役の妻について、子どもの用務による遅刻・早退等を個別に認めていた運用を、特定者に限らず従業員全体に公平に適用できるよう見直し、子の看護等休暇を**時間単位**で取得できる運用とした。併せて、**取得対象期間を法定（小学校3年修了まで）から小学校6年修了までに拡大**した。

▼北海道の畑作に適した労働時間制度として、繁閑・天候・作物の生育状況を踏まえ、年度開始前に策定する**月別所定労働時間表**により所定労働時間を設定する仕組みを整備した。

併せて、**基本給は毎月同額**としつつ、4～11月は所定労働時間を**月200時間**、12月・1月は**月80時間**（※その他の月は月別所定労働時間表による）と定め、当該所定労働時間を超過した分については**所定労働時間超過手当**を支給することとした。

▼**36協定**を作成し、収穫・除雪等の季節業務を踏まえた延長可能時間を定めた。

▼冬期間のハウス周辺等の除雪対応について、**自宅待機のルール**（待機中・出動時の報酬、大雪予報時の定時後の待機等）を明確化し、運用を細部まで規定した。

今年度の取組み内容

ウ 就労条件改善等のための取組

▼定期昇給の運用基盤を整備するため、毎年の査定期間を設定し、役職・等級に応じた給与テーブルを策定した。これにより、人事評価と昇給・昇格が連動する仕組みを構築した。

▼能力と給与の連動を明確化するため、評価結果およびスキル習得状況が給与・昇給に反映される制度を設計した。評価に用いる行動目標を役職別に設定し、目標達成を積み上げることで上位等級・役職へ昇給・昇格できるようにするとともに、役職手当の根拠としても活用できる形とした。あわせて、Excelや紙面での運用が形骸化しやすい点を踏まえ、Webブラウザ上で評価を実施できる評価システム「人事の一步」の導入・運用支援を行った。

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

▼動画の撮影クルーを受け入れ、現地での撮影を実施した。併せて、中国語翻訳付きのYouTube動画を制作・公開し、SNS等でも継続的に情報発信した。これにより、短期の住み込み就業人材の募集強化に加え、地域で働く魅力の可視化を通じて、移住を伴う長期就業の検討にもつながるPRを展開した。

▼本事業により人事評価制度や就業規則等を整備した農業法人7社の労働環境改善内容を集約し、専用WEBサイトを開設した。求人媒体やYouTube等から流入した人材が、整備済みの労働環境を事前に確認できる導線を整備し、「安心して働ける職場」であることを具体的に伝えることで、就業・移住を検討する動機付けを強化した。

動画撮影時の様子



中国語翻訳付きのYouTube動画



本事業取組みにおける成果項目

1. 就労ルールの整備と運用の明確化

- ・正社員・パートの就業規則を実運用に沿って整備し、家族従業員を含む指示系統の一本化等、組織運営上の課題を制度面から解消した。
- ・子の看護等休暇の時間単位取得等を整備し、特定者（取締役の妻等）に依存しない公平な運用へ見直した。
- ・月別所定労働時間表による労働時間制度を整備し、繁忙差の大きい畑作に適した働き方と賃金支給ルールを明確化した。
- ・36協定を作成し、収穫・除雪等の季節業務を踏まえた時間外労働の管理基盤を整備した。
- ・冬期の除雪に係る自宅待機ルール（待機・出勤時の取扱い等）を明確化し、運用の属人化を防止した。

2. 人事評価と処遇の連動による定着・育成基盤の整備

- ・毎年の査定期間を設定し、役職・等級に応じた給与テーブルを策定して、昇給・昇格と人事評価が連動する仕組みを構築した。
- ・役職別の行動目標を設定し、スキル習得・目標達成の積み上げが処遇に反映される制度設計とした。
- ・人事評価システム「人事の一步」の導入・運用支援により、評価運用の継続性（形骸化防止）を高めた。

3. 短期人材の呼び込みと中長期雇用・移住促進に向けた情報発信

- ・動画撮影クルーの受入れ、YouTube（中国語翻訳付）およびSNSでの情報発信により、住み込み就業人材の募集強化と地域の魅力発信を行った。

次年度以降の取組み内容

1. 制度の定着運用と継続的な改善

- ・就業規則、月別所定労働時間表、36協定、冬期除雪待機ルールについて、実運用の点検・見直しを行い、現場に定着させる。
- ・勤怠管理、時間外管理、手当支給ルールの運用精度を高め、法令順守と労務リスク低減を継続する。

2. 評価運用の定着と育成・処遇の仕組み強化

- ・「人事の一步」を用いた評価サイクル（目標設定→評価→フィードバック→処遇反映）を年度運用として確立する。
- ・役職別行動目標の見直しや教育・育成手順の整備を進め、受入人数増加に耐える育成体制を構築する。

3. 短期人材の受入拡大と長期化・移住転用の推進

- ・短期住み込み人材の受入条件、指導方法、品質・安全面の運用ルールを整備し、受入の安定化・拡大を図る。
- ・短期就業者のリピート化、長期雇用・移住への転用に向け、住居・生活面の支援情報や地域の受入体制の整備を進める。

4. 広報導線の強化と情報更新の継続

- ・YouTube/SNS/求人媒体から専用WEBサイトへの導線を磨き込み、整備済みの労働環境を分かりやすく発信する。
- ・掲載内容（改善事例・求人情報・生活情報等）の更新を継続し、「安心して働ける地域」の認知拡大を図る。