

北海道深川市音江地区において、近年は農業従事者の高齢化や後継者不在が進み、経営体数も減少しており、稲作を中心とした本地域では、特に繁忙期におけるパートタイム労働力の確保が重要な課題となっている。地域の担い手の確保と従業員が長く働ける就業環境の整備が不可欠であるなか、本事業では協議会構成員が主体となり、雇用管理体制や就業条件の改善に取り組むとともに、社会保険労務士など外部専門家の助言を受けながら、持続可能な労働環境の整備を進めていく。

関係機関

JAきたそらち

連携機関

構成員(就労条件の改善に取り組む農業経営体)

- ・株式会社寶利農場(水稻) 1名
- ・株式会社せがわ農園(水稻) 4名
- ・株式会社澁谷農産(水稻) 7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

- ・協議会を毎月1回実施し、意見交換を行った。
- ・従業員満足度調査を実施するにあたり、質問項目の内容を専門家である社労士に説明を受けた。
- ・各経営体の現状について、専門家である社労士にヒアリングを行ってもらい、現状の把握や課題について理解をした。

【従業員満足度調査の結果】

調査を実施するにあたり、従業員とのコミュニケーションを図ることで、従業員の就業条件に対する理解が深まり満足度が全体的にあがった。

イ 働きやすい労働環境づくりのための研修等の実施

- ・各経営体で就業規則の新規策定もしくは現状に合わせた見直しを行う際に、経営者・管理者向けに労働関係の諸法令について専門家である社労士に説明をしてもらった。

(音江地区働きやすい労働環境づくり協議会) 事業実施期間 令和7年度<就労条件改善タイプ>
(北海道)

令和6年度補正
雇用体制強化事業

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	取組なし	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	取組なし	⑪	取組なし	⑫	取組なし	⑬	取組なし	⑭	取組なし	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 (⇒)			

▼I 労働基準関連法令への準拠 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
⇒ 専門家である社会保険労務士に依頼し、各経営体の現状を把握した上で就業規則を新規策定または見直しを行い、所定労働時間や休憩、休日の設定を行った。

▼III その他の就労条件の改善 ⑧育児休暇の設定 ⑨介護休業の設定
⇒ 専門家である社会保険労務士に依頼し、各経営体の現状を把握した上で、育児・介護の制度設計を行い、実際にその事象が出たときの対応方法について学んだ。

▼III その他の就労条件の改善 ⑮若者及び女性労働者の新規就農や定着
⇒ 従業員の定着を図るために退職金制度（企業型確定拠出年金制度）を導入し、従業員が安心した老後を迎えるための資産形成の制度を整えた。

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

- ・ ハローワークのインターネットサービスに各経営体のマイページを専門家のアドバイスをもらいながら制作。
- ・ 求職者目線で、改善後の就労条件を記載した求人原稿をフルタイム・パートタイマーそれぞれ制作した。

本事業取組みにおける成果項目

- 毎月定例の情報交換会を行うことで各経営体が抱えている問題点を参加者で共有することができた。
- 労働関連諸法令について就業規則の新規作成および見直しを通じて学ぶことができた。
- 年間の労働時間や休日数を年単位かつ月別に目安を設定することで年間のスケジュールを意識し、労働時間削減のきっかけになった。
- 企業型確定拠出年金（企業型DC）を農業従事者向けに制度設計することで新規就農者だけでなく既存の従業員の老後の不安をなくす制度導入ができた。
- 改善した労働条件をもとに、ハローワークに求人を出すことができた。

次年度以降の取組み内容

- 引き続き協議会にて情報交換を行っていくことで地域の課題解決を行っていく。
- 実際に就業規則を運用していくことで、労働時間の把握を年単位で行っていくことで効率化を進め、年間労働時間数の削減を目指す。
- 企業型DCによる従業員の老後の資産形成を勧める上で、導入した専門家からの定期的なアドバイスをもらうことで従業員が不安なく資産形成できるよう運用状況を確認していく。
- ハローワーク求人を活用し、フルタイム・パートタイマーの求人を掲載していく。
- 今回の取組に参加した経営体以外の経営体にも今回の取組について伝え、参加する経営体が増え地域全体が活性化できるようにJAとともに進めて行く。