

TMRセンターでは、正しい雇用管理の知識と経験が乏しく、労働環境が整わない現状のなかで、従業員の定着はとて大きな課題となっている。しっかりとした労働条件の確立や就業規則等の組織のルール、それを遵守する意識が高くなかったことから、入社後わずか数年で転職するなど、他産業への流出が当たり前のようになっている。

労働環境を改善することにより従業員は定着し、それがTMRセンターの経営安定化につながる。それはやがては地域の活性化と、農業を就職先として選択する若年層の増加にもつながってゆく。北海道における酪農業のなかで注目されているTMRセンターで雇用管理を実践し、本事業終了後においても継続的に取り組む基盤をつくることで、将来的にも北海道農業全体のイメージアップと、農業の担い手確保に向けて効果を発揮する。

関係機関

北海道TMRセンター連絡協議会

連携機関

(株)オーレンス

構成員(就労条件の改善に取り組む農業経営体)

株式会社とうほろDairyCenter	: 牧草、デントコーン : 10人
合同会社デイリーフィードサロベツ	: 牧草、デントコーン : 10人
有限会社デイリーサポート別海	: 牧草、デントコーン : 6人
株式会社ひがし北海道TMRセンター	: 牧草、デントコーン : 6人
合同会社グリーンコンプリートサービス	: 牧草、デントコーン : 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

協議会構成員である各TMRセンターへ就業状況に関する事前アンケートにより各TMRセンターの状況把握と今後の方針が確定した。雇用に関して現場で発生している課題等について定期的に打合せを実施することにより状況を把握した。

イ 働きやすい労働環境づくりのための研修等の実施

今回の支援対象先の会員を含む地域の農協で研修会を以下の内容で実施した。

①労務管理とは？労務管理の意義について

②労災の発生状況

③法令遵守しさらには従業員を定着させるための方策

・他産業に引けを取らない労働条件に近づける・時間管理の導入(勤怠管理)・会社にマッチした就業形態の検討・就業規則を作成し、社内で周知、他

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	取組あり	⑦	取組あり	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	取組なし	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 (→)			

- ▼所定労働時間の設定：TMRセンターの事業と勤務形態のミスマッチが原因で、過度な時間外労働や法令違反の可能性がある場合は、社労士を派遣し、勤務制度の見直しを図り、最適な就業時間制度を検討した。
- ▼休憩の設定、休日の設定：所定労働時間の設定と同様に、最適な就業時間制度の検討をしていくなかで、社労士を派遣し、ワークライフバランスを図る休日・休暇の設定も検討する。年次有給休暇の時季指定の義務など法令違反が見受けられる場合も、解決するための手法を検討した。
- ▼三六協定締結の設定、休日の設定：社労士を派遣し、協定の仕組みや作成案を検討し、作成から提出までのフォローを行った。
- ▼時間外割増賃金の設定：社労士を派遣し、給与規程を見直し、場合によっては内容の改定を実施し、従業員への周知を図り他産業に劣らない労働条件の確立を図るようにした。他

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

- ・アンケート結果に対する調査
今回の事前アンケートにより表面化された問題点を深掘りしていくと各構成員でも意識していない潜在的な課題があるとも考えられる。そのため各TMRセンターや協議会と労務に関する情報交換をしていくことを検討した。
- ・個別労働相談ブースの設置
北海道TMRセンター連絡協議会の研修会場にて労務管理について個別相談会を実施した。

本事業取組みにおける成果項目

1、従業員定着を意識した就労条件改善意識の向上

就業規則を作成するプロセスで労務管理に関する課題の整理・改善のアドバイスをするなかで、TMRセンターの役員たちがこれまで意識さえしてこなかった課題を共有することができ、また基本的な労働関係法令の知識を伝えることができたことで、人材育成・定着に向けた改善しようという意識を持つことにつながった。

2、就業規則その他社内規程の作成

近年法令改正のあった育児・介護休業のみならず、休職・復職に関する規定や、特別休暇制度を設け、ワークライフバランスを意識した内容とすることで、全体的に時代にマッチングした規程として仕上げることができた。

3、給与計算等労務管理の基準の明確化

これまで給与計算で曖昧だった割増賃金の計算や年次有給休暇の管理などについて、労基法に準拠し、内容を明確にすることができた。

次年度以降の取組み内容

1、就業規則の記載事項の実施状況の聞き取り

今回作成した就業規則の内容に関する実施状況を把握して、導入に無理がなかったか、改める箇所がないか意見を把握して、さらなる就労条件改善へとつなげてゆく。

2、協議会所属の他社事例の水平展開の模索

就労条件改善に向けた優良な取り組みを、他の構成員TMRセンターへ紹介・展開することで、協議会全体として労働環境のベースアップにつなげてゆく。当然、守秘義務や機密事項を確保したなかでの取り組みとなるため長期のスパンで検討していきたい。