

【地域で抱えていた課題】**優秀な人材確保や育成**は、企業的経営を行う上では、**極めて優先度の高い共通課題**です。しかしながら、ワークライフバランスが重視される中、労働基準法の労働時間、休憩、休日に関する規定が適用されない、更衣室や休憩室などの職場環境(ハード)が整っていないなど、現状は、就職先としての選択肢から除外されてしまう状況にあります。まずは、就職先としての選択肢から除外されないように**就労条件(ソフト)の改善に取り組むことが必要**となります。

【取組の概要】①就労条件改善に向けた現状調査の実施 ②農業経営の人事管理セミナーの開催 ③就労条件改善等のための取組み(個別対応)

関係機関

兵庫県農業法人協会

連携機関

兵庫県農業会議

構成員(就労条件の改善に取り組む農業経営体)

- ①榊玄米家(水稲・麦:4人) ②榊丹波たがち農場(水稲、黒大豆、いちご:13人)
- ③榊東馬場農園(施設野菜(トマト・イチゴ):29人)
- ④雷鳳 鎌田頼一(野菜(白ネギ、トウモロコシ、キュウリ):4人)
- ⑤榊博農(野菜(にんじん、大根など):9人) ⑥(有)みたけの里舎(水稲・黒大豆・農産物加工:4人)
- ⑦(有)環境微生物研究所(水稲、野菜(キャベツ、にんじんなど):4人)
- ⑧(株)王珠(トマト・キュウリ・ナス:6人) ⑨(農)アイガモの谷口(水稲、合鴨、大豆:11人)
- ⑩(株)アグリヘルシーファーム(水稲、黒大豆:10人) ⑪榊池上農場(玉ねぎ:14人)
- ⑫(農)あぐりーど玉野(水稲、麦、大豆:4人)
- ⑬(株)篤農家(ジャンボピーマン、黒大豆(枝豆)、白ネギ:5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

従業員の満足度調査を実施(回答数108件)

・5(非常に満足している)や4(満足している)と回答する人は少なく、いずれの項目についても3(どちらともいえない)と回答する人が多く(50%以上)、就労条件(ソフト)は整備されていない状況でした。

・理想とする働きやすい環境づくりにおける個別回答では、「相互情報共有や意思疎通が図りやすい雰囲気」「初心者にも分かりやすい指導」「給与面の明確化」など、職場環境(ハード)面よりも就労条件(ソフト)の向上を求める声が多かった。

イ 働きやすい労働環境づくりのための研修等の実施

労働安全教育及び労働環境改善について研修を実施(1/19及び1/26の計2回)※全構成員参加

・第1回(1/19)①農業における人材確保について②労働基準法と就業規則について③労務管理と社会保険制度④労働災害について⑤トラクター運転安全性議論⑦熱中症対策の義務化について⑧労働安全管理について⑨農業における労災保険の適用について⑩外国人労働者の安全教育について

・第2回(1/26)①パワーハラスメントの定義と防止策②労働時間管理の重要性③採用プロセスと人材育成

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	取組あり	②	取組あり	③	取組あり	④	取組なし	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	
	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	取組あり	⑭	取組あり	⑮	取組あり	⑯	取組なし	⑰	取組なし	⑱	取組あり	▼その他の内容 退職金制度の導入 熱中症対策アプリの導入	
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. 労働基準関係法令への準拠:各構成員(全13経営体)が社会保険労務士へ相談、①就業規則の新規策定及び見直し、②所定労働時間の設定、③休憩又は休日の設定を実施しました。

III. その他の就労条件改善:各構成員(全13経営体)が⑩労働安全教育セミナーを受講し、快適な職場づくりについて知識の習得を図りました。

III. その他の就労条件改善:育児休暇の設定(9経営体)や退職金制度の導入(2経営体)に取り組み、定着率の向上、若者や女性労働者の新規就農者への差別化を図りました。

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

求人PR用の動画作成を実施。

・各構成員に2分程度(計2経営体)農業で働く魅力について語ってもらい、労働力確保に繋がるようなPR動画を作成しました。

求人フェアへ出展

・新・農業人フェア(2/11@東京交通会館ダイヤモンドホール)

・食ベジョブ合同企業説明会(2/22@東京都立産業貿易センター浜松町館4F)

ブースにスクリーンを設置し、PR動画により来場者がイメージしやすいように工夫しました。

新・農業人フェアの来場者は、40歳以上が多く、食ベジョブ合同企業説明会は20歳から30歳が多いため、幅広い年齢層にアプローチすることができました。

本事業取組みにおける成果項目

就労条件改善等のための取組み

- 「見える化」されていなかった就労条件(ソフト)について、社会保険労務士へ相談、各種書類作成の支援を受けたことにより、労務管理に対する意識の向上につながりました。
- 「資格取得制度」等の設定により、従業員のモチベーションや定着率の向上を図りました。
- 風通しのよい組織体制を目指し、コミュニケーションツールの導入を行い、「報・連・相」に対する意識の向上につながりました。
- 熱中症対策アプリの導入や労働安全教育の研修の実施により、快適な職場環境づくりにつながりました。
- 先進地視察を通して、労務管理、農作業安全対策、作業工程や業務内容を見直しについて、従業員と共に検討することにより、チームワークの向上につながりました。

次年度以降の取組み内容

- 本事業により、①就業規則の新規策定及び見直し、②所定労働時間の設定、③休憩又は休日の設定を実施し、求人における不利な状況(労働基準法適用)を改善することができました。ただ、他産業と比較すると足りない面も多く、関係機関や連携機関の協力のもと、継続して労働条件の改善に取り組めます。
- 構成員間の情報や意見交換の場を積極的につくり、異業種も含めた先進的な取り組みを学ぶ機会をとおり、優秀な人材確保及び定着により、組織力の強化を実現し、兵庫県の産地の活性につなげていきます。