令和5年（2023年）3月発行
一般社団法人 全国農協観光協会
〒101-0021 東京都千代田区外神田1-16-8 GEEKS AKIHABARA 4階
電話：03-5297-0321／FAX：03-5297-0260
URL: https://www.znk.or.jp/index.html
制作協力・監修：一般社団法人 ＳＲアップ21

厚生労働省
令和４年度

農林業職場定着支援事業

農業雇用改善推進事業
事例集

本事業は一般社団法人全国農協観光協会が厚生労働省より委託を受け
「令和４年度農林業職場定着支援事業（農業雇用改善推進事業）」として実施しております。

農業雇用改善推進事業　事例集

－はじめに－

- 本事例集は、農業における雇用管理改善に関わる「好事例」と「要改善事例」を各10事例紹介するものです。
- 雇用管理に課題を抱えていたものの、雇用管理改善を行った結果、労働生産性、経営、労働力の確保及び労働者の職場定着等に好影響をもたらした事例を掲載しています。
- 「好事例」は主に中長期的な取組の結果、成果につなげている事例、「要改善事例」は主に目前の課題に対し改善に向かった事例を取り上げています。
- 各事例については、本事業に携わっている「地域アドバイザー」の協力を得て作成しています。

※地域アドバイザーとは・・・社会保険労務士および労務管理に関する知識、農業に関して豊富な知識、あるいは経験を持つ専門家

モデル事例　目次

好事例

01　他県との人材ネットワーク構築（北海道夕張郡長沼町）
02　地域密着型の採用・育成環境（北海道河東郡士幌町）
03　若手人材の定着に向けた地元企業との社員交流（北海道旭川市）
04　生産から運搬、そして販売までのワンストップサービスに合わせた社員育成（青森県黒石市）
05　会社の持続的な成長に向けた「人づくり」（宮城県大崎市）
06　GAPを活用した人材育成（宮城県角田市）
07　多角化経営による多様なキャリアプラン設計（宮城県刈田郡七ヶ宿町）
08　女性が輝くフィールドづくり（滋賀県甲賀市）
09　大規模果樹農園が実践する人材確保のための魅力ある職場づくり（広島県世羅郡世羅町）
10　外国人の積極的な受け入れと定着による経営改善（広島県広島市）

要改善事例

01　労働条件通知書（岩手県）
02　「安全」「衛生」に関する事項の就業規則への記載（新潟県）
03　在職老齢年金制度（福井県）
04　農繁期・農閑期における労働時間や休日設定（福井県）
05　労働保険（労災保険・雇用保険）社会保険（健康保険・厚生年金）の加入（三重県）
06　出来高による歩合給での賃金支払い（三重県）
07　農業法人における障害者雇用の対応例（広島県）
08　人事評価制度の導入（愛媛県）
09　法定三帳簿（宮崎県）
10　農業におけるインターンシップ制度の活用（宮崎県）

好事例 01 他県との人材ネットワーク構築

労働力が不足している九州の長ねぎ生産者と連携し、閑散期の１～３月まで請負契約を締結し、従業員が九州で勤務する形で通年雇用維持・拡大へ取組んでいる。

北海道夕張郡長沼町

株式会社三木田：代表取締役 三木田　佑介 さん
＜主な生産物＞長ねぎ、スイートコーン、ブロッコリー、かぼちゃ、加工トマト

取組内容

多くの従業員の雇用を維持し、経営規模拡大や新規事業を展開するために、
雇用拡大への取組みを進めている。その一環として新たに着手したのが、
閑散期の仕事を確保するために行った、**他県との人材ネットワーク**構築である。

▸一次加工と人材ネットワーク通年雇用の実現

当農場

通年雇用維持・拡大に向け、玉ねぎ・ごぼうなど、他社で生産した農産物の一次加工を請け負い、冬場も安定した仕事を確保できている。

さらなる通年雇用の拡大などのため**人材ネットワーク**を構築

九州の生産者

管理者が帯同の上、正社員とともに現地で約3ヵ月間、皮むき、根切り、収穫作業などの長ねぎ生産を実施している。宿泊施設や社用車は先方貸出しの条件で対応している。

人材ネットワークは通年雇用維持だけでなく、技術・マネジメントなどの現地での学びも多い。北海道と比べ規模が小さい営農スタイルで、使用している機械・施設が異なり、根切りを機械化して効率化、体への負担軽減の取組みなど**社員の成長機会**に繋がっている。短期的な人材確保は農業界全国共通の課題であり、求人広告などで人材を確保できたとしても、新人ばかりだと指導の手間も発生するため、技術を持った人材の交流は双方にとって効果的な取組みである。九州とのネットワーク構築は、本年度から試験的に始めた試みでもあるため、来期以降、さらに体制整備を進め、他県への展開も検討しており、通年雇用維持と発展に向け新たなモデル構築を進めていく。

▸福利厚生の充実

当農場では従業員への福利厚生を充実させ、社員旅行の実施や社食を導入し、**従業員にとって働きやすい職場づくり**に取組んでいる。定着率も高く、正社員として10年以上勤務している方が多い。非正規社員も多数在籍し、地域の雇用を支える重要な職場となっている。

▸人事評価制度の導入

今後の事業展開を見据え、新人教育のベースを構築するため、人事評価制度を導入している。**生産、製造、管理業務の職務分掌表**を作成し、キャリアパスを明確化。将来の後継者、管理者の育成に取組んでいる。

農園の基本情報

会社名：株式会社三木田
所在地：北海道夕張郡長沼町西４線北15
代表者：代表取締役　三木田　佑介
従業員：正社員 9名、非正規社員 14名、技能実習生 11名、
　　特定技能 1名
　〈正社員〉
　年齢層：30代4名、40代2名、50代2名、60代1名
　性別　：男性 8名、女性1名
事業概要：農産物の生産・一次加工、農作業請負、農家民泊
経営面積：65ha（自社：57ha、コントラ：8ha）
栽培品目：長ねぎ、スイートコーン、ブロッコリー、
　　南瓜、加工トマト
加工内容：玉ねぎ、ごぼうの一次加工

北海道長沼町でネギを中心とした野菜を生産しており、札幌や新千歳空港、苫小牧港など販売先や出荷ルートに近隣する立地の良い土地で営農している。旧夕張川のおかげで粘土質の良質な土があり養分や甘みが豊富に含まれ美味しい野菜が取れる。人手のかかる野菜を生産しているため、多くの従業員を雇用しているが、そこに他農場との差別化を生み出している。

①人手不足で『手間のかかる野菜』を作れない農家が増えている中、業者や消費者に求められるものを当社では販売が可能。
②自動大型機械に頼る人件費削減の大量生産にシフトしている農家が多い今私たちは逆行し、1人1人の力が集まった時に起きる大きいパワーと可能性が当社の最大の魅力。

取組のポイント

北海道の耕種農業で課題となっている、従業員の通年雇用。これまでにも、他農場での取組みとして、冬野菜の栽培、加工事業、冬場の除雪作業やスキー場での勤務、最低給与を保証しつつ長期休暇取得など、様々な取組みが行われてきていたが、給与ベースの低下、地域・経営的に取組みが難しいという面があった。本農場での取組みが各地に拡大出来れば、短期的な労働力確保の問題解決や新たな通年雇用モデルが確立できる。

生産者の声：現在までの経緯と今後の展望

自社の営農スタイルはある程度確立され、今後は無理に規模拡大せず、ブロックローテーションや協力農家を増やす形で、生産体制を構築していく。
協力体制は地元だけでなく、道外との地域連携強化を進め、事業の幅を広げていくことを検討している。また、将来的に託児所を設置する計画など、福利厚生の充実を図り、働きやすい職場づくりへ取組んでいく。

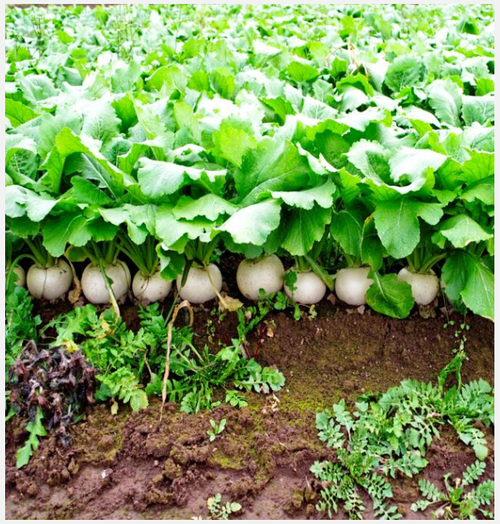
好事例 02

地域密着型の採用・育成環境

夢想農園（農業生産）と道の駅「ピア２１しほろ」を運営管理する（株）at LOCAL。
農業生産を中心に、直販事業とレストラン運営といった消費者とのつながりを持ち、
自社のアグリツーリズムを実現。地域に密着した人材採用と育成環境の構築を行っている。

北海道河東郡士幌町

【農業生産】夢想農園　：代表 堀田 隆一 さん
【道の駅】株式会社at LOCAL：代表取締役 堀田悠希 さん



取組内容

夢想農園は北海道では珍しい多品種栽培を実践し、ハウス５棟で水菜の栽培や遮光栽培用ハウスでチコリーの栽培、肉用牛生産などを手掛けている。2017年から委託を受け、道の駅「ピア２１しほろ」の運営を開始し、**地元高校生の体験受け入れ・採用**を行っている。
女性や若手が活躍できる職場としての注目度も高く、多様な人材が集まっている。

▸地元人材の育成と採用

夢想農園や道の駅には、**チャレンジできる環境**を魅力に感じ、人材が集まっている。農業関連団体や金融機関出身者、地元の高校から採用を進める等、多様な人材確保を行っている。また、毎年地元の中学校と連携し、ふるさと学習というカリキュラムを組み、「郷土愛を育む、自己肯定力、課題解決力」の習得を目標とし、道の駅の顧客アンケート結果を分析するワークショップや道の駅の公園づくりプロジェクトを実施している。中学生から街づくりに参画する事で、地元課題に対する意識の醸成や地元に貢献できる人材育成を進めている。**地元の高校からはインターンを受け入れ**、農場、道の駅の仕事を経験してもらっている。

▸女性が活躍できる職場づくり

正社員の年齢層は若く、農場・道の駅ともに**20～40代のスタッフが多い**。また、非正規社員も含めると農場は約9割が女性、道の駅は約7割が女性となっており、農業界でも注目の女性が活躍できる職場づくりの好事例となっている。女性が多く活躍できる背景には、**ダブルワークや勤務時間の調整など、多様な働き方**ができるのも人材の定着に繋がっている。

▸未経験者でも成長できる環境

当社ではスタッフのチャレンジする姿勢を大事にしている。

＜一例＞
DIYが得意なスタッフにハウス内の資材を整理する什器作りを担当してもらうこともあれば、
農場スタッフが道の駅で販売スタッフとして勤務、または、道の駅スタッフが農園で農作業に従事することもある。

▼

農場スタッフは消費者の声を直接聞くことができ、日々の業務のやりがいに繋がり、
道の駅スタッフは、顧客に対して商品説明や野菜を使ったレシピの紹介など、
顧客満足度に繋げることができると、喜びを感じて働くことができている。

農園の基本情報

会社名：夢想農園
所在地：北海道河東郡士幌町士幌173
代表者：堀田 隆一
従業員：正社員 3名、非正規社員 15名
〈正社員〉
年齢層：20代 1名、30代 1名、40代 1名
性別：男性 2名、女性 1名
事業概要：農産物の生産・加工・販売・飲食店経営
経営面積：42ha
栽培品目：白カブ・長いも・水菜・馬鈴薯・ビート・小麦・わかもろし・西洋野菜・しょうが、伝統野菜・ハーブなど約３０品目を作付け

会社名：株式会社at LOCAL
所在地：北海道河東郡士幌町字士幌東4線173番地
代表者：堀田悠希
従業員：正社員8名、非正規17名
〈正社員〉
年齢層：20代 3名、30代 3名、40代 2名
性別：男性 6名、女性 2名

夢想農園の代表を務める堀田隆一氏とともに、女性の感性を活かして人材育成や道の駅の運営会社（株式会社at LOCAL）代表を務める堀田悠希氏。経営のベースとなる基幹作物（馬鈴薯、ビート、小麦）は農協へ出荷し、売上の1/3を占めている白カブは、市場中心に取引を行い、全体の約１割は西洋野菜などを作付けして卸業者や飲食店と直接取引している。道の駅運営や地元の学校と連携し、地域密着型の農業経営を実践している。

取組のポイント

農業生産と道の駅運営という他にない形の農業経営を手掛ける当農場。
経営者のチャレンジする姿勢に惹かれ、地元を中心に多くの若手からベテラン、様々な経験を持つ人材が集まってきている。スタッフの「やりたい」をすぐに叶え、それが日々のモチベーションに繋がり、当事者意識を醸成し、自己成長に繋がる好循環を構築することができている。

また、女性農業経営者が活躍している好事例でもあり、女性ならではの視点でスタッフへの気配りができ、女性が働きやすい職場づくりを実現できている。

生産者の声：現在までの経緯と今後の展望

先代が築き上げたベースを発展させ、独自の営農スタイルを確立してきた。
コロナ禍の厳しい状況を乗り切り、さらに事業展開するべく各種取組みを進めている。

今後は、社内の人材育成に注力し、多様な人材を輩出することにより、
士幌町で展開している地元貢献事業を他地域でも展開していくことができないか検討している。

好事例 03 若手人材の定着に向けた地元企業との社員交流

若手社員の定着に向け、孤立感の解消と視野を広げてもらう取組みとして、
定期的に地元の一般企業の若手社員と交流会を開催しています。

北海道旭川市

株式会社谷口農場：代表取締役 谷口 威裕 さん
＜主な生産物＞水稲、大豆、小豆、馬鈴薯、トマト、とうもろこし、
ブロッコリー、かぼちゃ、ミニトマト

取組内容

規模拡大や新規事業展開を進める中、多様な人材確保が必要となり、2年前から新卒の採用を開始。主に20代を中心とした若手人材の定着に向け、道内外の一般企業との交流会を開催し、**会社と地域に根付く人材育成**に取組んでいる。

▸ 一般企業との交流

地元や道外の卸業者・酒造メーカーと積極的に交流の機会を設定。新卒採用を開始したばかりで20代の社員が少ない中、**孤独感解消と視野を広げて欲しい**という目的で、視察に若手社員を同行させ、食事会をセッティングし、視察先の経営者と若手社員との接点を作っている。気軽に連絡を取り合い、同世代にしか相談できない悩みを解消していき、さらに、新規事業展開に繋がる人材を育成していくため、**経営者以外の社外連携体制を構築する事により、業務連携でシナジー**が生まれることを期待している。

▸ 部門間の連携

当農場では、農産部門と営業部門の分業化が進み、部署ごとに業務内容を明確に分けている。農産部門の社員に消費者との接点を持つ機会として、**毎年全社員参加の収穫祭を企画・運営**している。自分たちが生産した農産物・加工品に対する消費者の反応を直接感じられる貴重な機会となっている。

▸ 「お客様の声」による評価

自社のSNSに**「お客様の声」**を投稿してもらっている。「お客様の声」は、対外向けには自社ブランドPRに活用され、社内向けには、社員が自社商品の評価を確認するきっかけとなり、生産・製造に携わる社員としては、自社商品の評価が可視化され、**モチベーション向上**に繋がっている。

▸ キャリアパス設計

多角化経営により、複数の部署で多様な経験を積むことができる。特に2年前から開始した新卒採用では、募集要項で配属先を絞らず、本人の希望を確認しつつ、農業生産に限らず複数部署で経験を積みながら**キャリアアップできる育成体制**を構築している。

▸ 冬期間の農産部門の働き方

冬期間の対策として、加工部門に農産部門の人員を異動してしまうと、加工部門の仕事を奪う形になってしまうため、**外部連携の体制**を取っている。連携の一つとして、運送会社と業務委託契約を締結。また、地元の酒造会社とも連携し、12月～3月まで数名の社員が酒造会社で働いている。社員は外部で働くことにより、仕事と給与を確保。1月は休暇期間とし代休や有給消化期間としている。会社にも週1回は勤務する体制にし、バランスを取るよう進めている。

農園の基本情報

所在地：北海道旭川市東旭川町共栄255番地
従業員　：正社員 17名、非正規社員 20名、技能実習生 2名、特定技能 3名
〈正社員〉
年齢層　：20代 1名、30代 2名、40代 7名、50代 4名、60代 3名
性別　　：男性 10名、女性7名
事業概要：農産物の生産・加工・販売
農場直売店＆cafe「まっかなトマト」の運営
旭山動物園内西門売店「あさひやまファームZOO」の運営・
卸売業・OEM受託
経営面積：75ha
栽培品目：水稲、大豆、小豆、馬鈴薯、トマト、とうもろこし、
ブロッコリー、かぼちゃ、ミニトマト、その他野菜
加工内容：トマトジュースをはじめ、野菜ジュース、ゼリー、甘酒、
味噌などを開発・製造

昭和に入り米の減反政策などめまぐるしくかわる農業政策に翻弄され、その頃家族の健康問題に直面。これまでの農法とは異なる新たな農業を実践していくことに開眼。農薬の安全性に疑問を持ち、土づくりの重要性を認識し、独自の生産方法を確立した。現在自社で米ぬか、大豆粕、魚粕、カキ貝殻などから有機発酵肥料を製造し全作物の基本的な肥料として使用している。様々な取組みを進める中、中小企業庁が選定する日本の「はばたく中小企業300社」に選ばれるなど、注目の農業法人へと成長中。

取組のポイント

農業界でも課題になっている若手人材の採用と定着。応募母数が少ない中、採用した人材をいかに育成して、定着してもらうかを考え、地元の一般企業との交流を開始した。農業経営者が外部との接点を持つことは多いが、従業員が他農場や一般企業との接点を持っているケースは少ない。当農場の特徴として、人材交流だけにとどまらず、今後の事業展開を見越した取組みとなっていることも参考にすべき点である。

生産者の声：現在までの経緯と今後の展望

自社の営農スタイルを確立し、農業という枠に捉われず、一企業として成長発展をしてきた。多角化経営を進める中で、人材の確保・育成は喫緊の課題であり、試行錯誤しながら取組みを進めている。育成環境を整えるためにも、OJTや研修を通して、新人を教育する立場にある上長の育成にも注力していく必要性を感じている。
今後は、一般企業との交流だけでなく、地域の農業法人や農場との交流も必要となると考えており、地域単位での農場間連携強化も検討している。

好事例 04

生産から運搬、そして販売までの ワンストップサービスに合わせた社員育成

農産物の生産から、検査、収穫、運搬、販売までを行うことを目指し、運送事業を立ち上げた。
すでに、国内有名飲食チェーンからの引き合いがあり、季節的に空いている農作業スペースを「スペースデザイン」という概念で、物品の保管等の事業等に活用することを実現する。

青森県黒石市

株式会社大平ファーム さん
＜主な生産物＞米、併せて運送業という新規事業を立ち上げた

農園の基本情報

青森県黒石市で父親がもともとリンゴ農家であったが、約20年くらい前から米をメインで栽培するようになった。現在の社長がちょうど高校を卒業したときに父親から農業を引き継ぎ、就農するタイミングで、リンゴ栽培における人材確保の難しさを懸念して精米所を建てたのがスタートとなった。その後、本格的に米農家として米の栽培を始め、当初は3ヘクタールしかなかった圃場を家族で少しずつ拡大していき現在は45ヘクタールとなった。
リンゴとにんにく栽培は現在行っていない。
また、生産した米を首都圏に届けることを念頭に、新規事業で2021年５月31日に運送業を立ち上げた。
（農産物の首都圏への運送と物品の保管等）
生産だけではなく、農作業の受託なども行っており、近隣農家の「困っている」ことに対しての業務も行っている。

取組内容

- 生産から運搬、そして販売までのワンストップサービスを通じて、マルチプレーヤー（農業も運送も行う社員）として、**やりがいと責任感、そしてチームワークの意識を持った社員育成**を実践。
- 就業規則や雇用管理の整備を通じて、**社員が中長期的に安心して働ける環境**を維持。
- 社員やその家族が、会社に来て、みんなでバーベキューができるような、みんなに満足してもらえるような会社に。トラックの運転手を例えば、カッコよく「ロードパイロット」などと名付けて、**みんなが誇りを持てる仕事**をしているということを知ってもらいたい！

▸運送業を立ち上げる前に、**36協定や就業規則の作成**など、これまで農業法人が取り組んでこなかった分野について社会保険労務士に関わってもらったことにより、整備することができた。特に36協定を整備することにより、農業法人でも時間外労働を意識するようになり勤務時間の行動が効率的になった。併せて現代の労務管理についても共有できたことが、運送業を立ち上げるときのひな形になった。

▸国の雇用関係助成金の申請を機に**「賃金テーブル」を作成**したことにより、新社員に対しても賃金の見通しを伝えることができ、納得感を与えることができた。また、現有社員に対しても、賃金テーブルがあることにより、昇給に必要な業務内容、達成基準などをお互い確認でき、給与に関しての不平や不満などが無くなったことが挙げられる。今後も賃金テーブルを活用し、社会の動きに合わせた運用（ベースアップなど）を進めていく。

▸社員の健康にも配慮を行っており、定期健康診断で「所見有」の社員には必ず再検査を受けてもらい、みんなが**健康で安全に仕事ができる**体制を整えるようにしている。
コミュニケーションにも気を付けており、朝礼、夕礼を毎日必ず行っている。面談も必ず行うようにしており、社員がどのようなことに困っているか、どのようなことを仕事上、労務上改善しなければならないかを常に面と向かって、共有するようにしている。

取組のポイント

- **社員に対して納得性を高め、環境整備と定着支援**
  農業と運送の両方の業務をワンストップサービスを担う上では、広範な業務を担えるマルチプレーヤーが必要な環境。そのためには、中長期的な社員育成と定着支援が不可欠。わが社がどのような給与なのか、健康管理をいかに行っているかをお互い納得してもらえる取り組みを積極的に行っている。

- **コミュニケーションを通じ楽しく誇りを持てる仕事に**
  社員の健康やコミュニケーションを常に気づかうとともに、社員だけでなくその家族も、みんなで交流できる環境をつくっている。

生産者の声：現在までの経緯と今後の展望

父親から農業を受け継いだ時は農作物を生産するということが仕事であったが、今は、生産から販売までの幅広い業務を行うようになったことにより、農業の世界だけでは分からなかったことに接することができた。

今後は幅広いワンストップサービスを実現するには、社員や地域のみんなの協力が必要。特に社員については、マルチプレーヤーの育成を行わなければならないが、すでにそのような希望をしてくれる若い社員も育ってきて、とてもこれからが楽しみ。

会社の持続的な成長に向けた「人づくり」

好事例 05

先人たちが干拓した土地を受け継ぎ、法人化からもうすぐ20年。「土づくり」からこだわった農産物で、お客様に愛される会社に成長した有限会社マルセンファーム。次の20年、さらにその先を見据えた会社の持続的な成長、地域への貢献を目指して「強い組織づくり＝人づくり」に取組んでいる。

宮城県大崎市

有限会社マルセンファーム　代表取締役 千葉卓也 さん
＜主な生産物＞トマト・ほうれん草・菊・水稲の生産、
トマトジュース等加工品の販売

農園の基本情報

仙台平野の中心部、宮城県大崎市鹿島台で、
先代から受け継いだ農家を2004年に法人化しました。

主力商品は秋から初夏にかけてのトマト（約16,000㎡）、その他にも通年でほうれん草や菊花の生産（合計で約15,000㎡）および水稲栽培（30ha）を、35名の従業員で行っています。また、近隣の就労継続支援A型事業所の施設外活動も受け入れています。生産物は一部を市場に卸すほか、近隣や自社内の直売所を中心に販売しています。各地の展示即売会での直売やECサイトも運営しています。品質には特にこだわっており、自家製の植物性堆肥による土づくりと節水栽培技術により生産された、甘味・酸味・うまみが凝縮された高品質が自慢のトマトは、高級レストランからも引き合いがあります。また、希少品種の「玉光デリシャス」を高糖度に仕上げて絞った「スカーレット・ティアーズ」をはじめとした高級トマトジュースは、百貨店やネット直販などで贈答用などとして人気を集めています。

取組内容

多くの職場が抱える人材の定着や世代交代などの課題に加えて、会社の規模拡大に伴って
意思決定方式の変革が必要だと感じていました。
社員一人ひとりが主体的・積極的に行動する強い組織づくりには何から手を付ければいいか・・・
その第一歩が**人事評価制度の構築**と**就業規則の見直し**でした。

約20人の従業員でスタートしたマルセンファームは、デリシャストマトの生産を軸に、大型ハウスの導入、栽培管理の自動化、土壌分析に基づいた施肥など、**「新鮮でおいしい農産物を生産する」**という理念のもと積極的に技術革新に取組み、この20年近くで**従業員数では約２倍、売り上げでは約３倍**に規模が拡大しました。
現在の社員のうち正社員は16名、パートが12名、これに技能実習生などの外国人が７名ですが、ほかの多くの職場と同様に、少子高齢化により若手の人材が不足気味で、社員の定着や世代交代への対応が課題です。

トップダウン型

これまでは、社長自らが細かいところまで気を配り指示を出すいわゆるトップダウン型の意思決定から

ボトムアップ型

経験と能力のある社員にある程度の判断を任せ、さらには社員から改善提案をしてもらえるような職場組織へ

組織全体の**レベルアップ**を図ると同時に、**エンゲージメント（愛着心・絆）**を高め、会社の持続的な成長と雇用の安定につなげたいと考えています。

職場の中核となる人材を育成し、エンゲージメントを高めるために、人事評価制度とその土台としての**就業規則の整備**に着手しました。人事評価制度は、会社として社員に求める能力やスキル、行動を職位ごとに示し、一定期間ごとに評価した結果を会社と社員が認識を共通化し、**社員の成長と会社全体の生産性・収益性向上を図ることを目的とした仕組み**です。就業規則では、労働時間や休日などの基本的なワークルールに加えて、それぞれの職位や能力などに対しての待遇、資格取得に掛かった費用の補助などを明確化しています。

今年は第一段階として就業規則を整備し、**会社が求める人物像の具現化**に取組んでいます。

取組のポイント

マルセンファームでは、以前作成した就業規則が存在していたものの、実態とずれが生じていたことや、人事評価制度を意識した内容ではなかったことなどから、全面的に刷新することにしました。特に、出張時の日当など内容が不明確で判断に困っていた部分や、経験・能力に対する手当の部分を念入りに作り込みました。

これにより、透明性・公平性が高まり社員の納得感を得やすくなるとともに、会社として求める能力やスキルが明確になりました。また、専門家と一緒に現状把握をすることで、課題の整理や解決策の立案がしやすくなりました。

生産者の声：現在までの経緯と今後の展望

社労士と何度も打ち合わせを重ねながら就業規則を煮詰めていく中で、自分たちの思いを再確認したり、今までとは違った視点を取り入れたりすることができました。

ようやく就業規則の整備が一段落したばかりなので、最終的な目標である人材育成やエンゲージメント向上への効果はまだ実感できていませんが、ワークルールとしての就業規則をしっかりと整備したことで、社員からの質問にも明確に説明ができるようになりました。今後は人事評価制度の整備を進めていき、後進の育成にも力を入れて、より一層地域に貢献していきたいと思います。

好事例 06

GAPを活用した人材育成

ASIAGAP認証を取得し、農場の見える化と管理職の設置を進め、後継者育成に向け
若手社員の育成に取組んでいる

宮城県角田市

有限会社角田健土農場：代表取締役 小野 良憲 さん
＜主な生産物＞水稲

農園の基本情報

所在地：宮城県角田市稲置字狐崎3番地
従業員：正社員 7名、非正規社員 9名
〈正社員〉
年齢層：20代 1名、30代 2名、40代 3名、
60代 1名（役員兼務）
性別：男性 5名、女性 2名
事業概要：農産物の生産・販売
経営面積：125ha
栽培品目：ひとめぼれ、つや姫、コシヒカリ、
キヌヒカリ、だて正夢、みやこがねもちなど

健康な土からは、栄養バランスの取れた活きた作物が収穫でき、その作物を食べる人間もまた、健康で生命力の溢れた体になると考え、「健土健民」を農場の理念として掲げている。安心して食べられる米づくりを目指してきた当農場では、たい肥を基肥にした健土化の素晴らしさに注目し、美味しいお米が育つ土づくりを追求し、実践している。身近にある農業系有機質物（野草、作物くず、草木灰、ふん尿、貯水たい積土など）を原料にして発酵処理した微量成分の豊富な完熟たい肥の自給に努めてきた。「土は生命の源泉」と信じる農場で、自然の恵みを受け、環境整備により培われた土壌から生まれた、安全でミネラル成分の多い美味しいお米を生産し、持続可能な農業を実践している。

取組内容

ASIAGAPの認証を取得し、安全安心な農産物を作るだけでなく、農場の見える化を進め、
個々の役割・責任の所在を明確にし、社員が成長できる育成環境を構築している。

ASIAGAPは、「適切な農場管理の基準」であり、信頼できる農場と消費者を結ぶ認証制度です。アジアの農業生産分野で唯一のGFSI承認の国際規格(standard)として、アジア共通のGAPのプラットフォームになることを目的としています。当農場では、ASIAGAPの認証を取得し、安全安心な農産物を作るだけでなく、農場の見える化を進め、個々の役割・責任の所在を明確にし、社員が成長できる育成環境を構築しています。

ASIAGAPへの取組み　　認証取得年月日：2019年３月25日

▸GAPを活用した人材育成

GAPの取組みの中で、**組織体制図を作成し、各部署に責任者を設置**。現在は統括責任者を社長が兼任しているが、今後は各責任者へ権限委譲を進め、後継者の育成を加速させる。会社の体制も一部見直し、役員定年制の導入や社員からの役員登用を積極的に行っている。

▸従業員の意識の変化

当初は各種記録なども「GAPを取るためにやる」という意識だったが、4年間続けた結果、「**農場として当たり前にやること**」へ意識の変化が生まれている。また、米価下落・資材高騰の中で、投資も含めて経営状況・方針（目標値）を共有し、責任者の**経営意識の醸成**を図っている。

▸農場の見える化

作業の標準化・効率化に向けた取組みとして、今までは、手帳で当日の作業内容と作業者を記録していたが、**共通フォーマットの作業指示書**を作成し、現場への指示出しと体調管理なども含めた記録ができるようになった。また、**作業報告書の作成**を義務付けたことにより、現場を直接確認しなくても状況を効率的に把握でき、責任者が自分達で現場を管理するため、責任感が生まれ**個々のスキル向上**にも繋がっている。

▸未経験者でも成長できる仕組み

各種マニュアルや帳票類で作業内容を見える化し、マニュアルを見れば未経験者でも作業方法が理解できる仕組みを構築している。施肥設計などは社長が作成し、担当者は施肥設計書や作業マニュアルを基に、現場作業を行うことでミスなく効率的に作業を実践できる。経験や勘に頼る農業から脱却し、**技術の継承**にも役立てられている。

▸評価制度

人材育成に向け、評価制度を導入し、技術・態度・業績などの項目で人事考課を実施。4階層（一般、主任、主幹、統括）ごとに評価項目を分けており、作業員としてではなく、マネジメントできる人材となるよう、損益管理、リーダーシップの発揮などを評価項目に設定している。また、行動目標に関しては、本人から取組みたい項目を選択してもらい、目標設定を行うことで、**自己成長意識**をもてる仕組みとなっている。

取組のポイント

GAPへの取組みを農業生産だけに活用するのではなく、人事評価制度等と連動し、人材育成に活用できている事例である。農業界でも課題となっている後継者育成に早期から取組み、社長業の権限移譲を積極的に進めるため、組織体制や役割、技術を見える化し、責任者と共通認識を持つことができている。また、常に改善する意識を持ち続け、会社全体でより良い農場にするべく、新たな取組みを続けているのも当農場の特徴である。

生産者の声：現在までの経緯と今後の展望

代表就任以降、先代が策定した理念やビジョンの見直しを行い、農場理念「健土健民」、経営理念「遡源的実証主義」の目指すべき、農場の姿を明確にした。

また、事業承継に向けた体制作りへ早期から着手し、後継者育成への取組みに力を入れている。先代から築き上げてきた現在の営農スタイルを継承するため、持続可能な農業経営を追求していきたい。今後は、従業員の高齢化も進み、数年でリタイアする方達も見えているため、採用にも注力していく必要がある。特に若い世代の確保に向け、農業関連の学校や各関係機関とのパイプを構築し、計画的な採用を進めていく。

好事例 07 多角化経営による多様なキャリアプラン設計

農業生産だけにとどまらず、観光農園事業、加工販売など、複数の事業を展開し、
農業生産以外の多様なキャリアパスを経験することができる。

宮城県刈田郡七ヶ宿町

【農業生産】杜のいちご株式会社　：代表取締役 山口雅之 さん
【観光農園】有限会社ケロケロの杜：代表取締役 山口睦美 さん

取組内容

確立された高品質のいちご栽培技術のもと、未経験者でも農業生産技術を習得でき、観光農園や加工品にも事業の幅を広げることにより、性別・年齢を問わず**多様な人材**が集まり、生産・加工・販売の**スキルを幅広く経験できる環境**を構築している。

GLOBALG.A.P.認証は、食品安全、労働環境、環境保全に配慮した「持続的な生産活動」を実践する優良企業に与えられる世界共通ブランド。
当農場では、GLOBALG.A.Pに取組み、確立された高品質のいちご栽培技術のもと、未経験者でも農業生産技術を習得でき、観光農園や加工品にも事業の幅を広げることにより、性別・年齢を問わず多様な人材が集まり、生産・加工・販売のスキルを幅広く経験できる環境を構築している。

▸未経験者でも成長できる環境

自社で長年培った栽培技術のもと、さらに品質を高めるために、GLOBALG.A.P.認証を取得 ▶ 作業が標準化され、導入前より従業員の成長スピード向上に繋がり、小さな改善も増えた ▶ 労働時間短縮や生産性向上といった効果が出ている。

また、当グループでは宮城県内に複数の農場を保有しており、特色の違う各農場で現場経験を積むことができる。高い技術力を習得しようと農業生産部門に各地から人材が集まっている。

▸多角化経営による人材の活躍

農業生産・加工の既存事業に加え、観光農園とカフェの販売事業を展開したことにより、自社で生産から販売まで幅広い業務を経験できる体制が整った。今後は、農業生産部門と販売部門の連携を強化し、従業員の希望に応じて複数のキャリアを形成できる体制整備を進めていく。また、新規事業の展開により、消費者の顔が見える環境が整備でき、従業員のモチベーション向上にも繋がっている。

▸農場管理者の育成

若手人材の育成に向けて、人事評価制度を導入。会社の経営ビジョンから部門目標、個人目標へと落とし込み、農場管理者の育成にも注力している。

農園の基本情報

会社名：杜のいちご株式会社
所在地：宮城県刈田郡七ヶ宿町字栗原42番地2
代表者：代表取締役　山口 勝敏
従業員：正社員 6名、非正規社員 11名、技能実習生 7名、特定技能 1名
〈正社員〉
年齢層：20代 3名、40代 1名、50代 2名、
性別：男性 4名、女性 2名
経営面積：鉄骨ハウス6棟
事業概要：農産物の生産・加工・販売、農作業の受託、農業資材の製造・販売
売上高：270,000千円
栽培品目：いちご（すずあかね、とちおとめ、さがほのか、よつぼし、スターナイト、ほしうらら、紅ほっぺ、あきひめ）
加工内容：ジャム、菓子

会社名：有限会社ケロケロの杜
所在地：宮城県名取市下増田台林555
代表者：代表取締役 山口睦美
経営面積：鉄骨ハウス16棟（ケロケロの杜）

環境王国の認定を受けた水源の町「宮城県七ヶ宿町」で、標高400ｍの夏季冷涼な気候を活かし「夏秋いちご」を中心に鉄骨ハウス22棟、約14万本の苺を栽培している。ハウスは自動給液・自動環境制御できめ細やかに苺にあった環境を作り出し、高品質な苺が計画的に生産でき、安定供給を可能としている。
杜のいちご株式会社では業務用いちごを生産しており、2023年2月より、宮城県名取市において、グループ会社の有限会社ケロケロの杜で、いちご狩りの観光農園事業をスタート。観光農園以外にも、カフェや加工品販売事業も手掛けている。

▸チャレンジを応援する制度

会社の方針として、個人の「チャレンジ」を推奨し、それが実現可能な体制を構築。過去に、養蜂をやりたいと従業員から要望があり、完全に仕組化までは至っていないが、事業として形になりつつある。

▸採用への効果

観光農園事業やグループの農場が増え、地元の雇用の受け皿となっている。観光農園では現在パートのみ募集を行っているが、今後は、非正規から正社員への登用も積極的に進めていく予定。若い世代の確保に向けては、インターンシップを受け入れ、新規事業のWEBやSNSを活用した情報発信など、生産だけでなく多様な人材確保を進めている。

取組のポイント

GLOBAL G.A.Pをベースに業務の標準化、農場の見える化を推進し、農業未経験者でも技術を習得できる環境を構築。多角化経営による事業展開で、農業生産だけでなく、多様な人材が活躍できる職場づくりを実践している。
特に、直近で事業を開始した観光農園事業は、一年を通していちごを栽培できる環境を整備し、地元に新たな雇用を生み出し、従業員の通年雇用維持や多様なキャリアプランの設計を可能としている。

生産者の声：現在までの経緯と今後の展望

栽培技術の確立や新規事業展開を進め、成長を続けている。
今後は、自社の生産システムを活用した儲かる農業経営を構築し、いちご生産者の規模拡大支援や一般企業の農業参入を支援することで、農業界の活性化を目標としている。
また、社内の体制整備は、20代から30代の若い世代を5年以内に5名程増員予定であり、人事評価制度を活用した管理者の育成にも取組んでいく。

好事例 08

女性が輝くフィールドづくり

高品質なものづくりを目的にしたマーケティング戦略において、消費者ニーズを引き出せる女性スタッフの存在は不可欠。その推進役を担う女性たちが活躍できるためのフィールドづくりと人財育成に取り組んでいる。

滋賀県甲賀市

農業生産法人 有限会社るシオールファーム　代表取締役　今井 敏 さん
＜主な生産物＞米、玉ねぎ、キャベツ、きゅうり、ほうれん草、
白菜、イチゴ、スイカ、いちじく等

取組内容

消費者への直接販売を契機にファンを増大する取組を始めた。本質的な消費者ニーズにあるのは家族団欒を育む食卓の彩りであり、そのお手伝いをするための安全安心と高品質なものづくり、栽培品目の増大やレシピ提供に取り組んでいる。マーケティングを担う**女性スタッフが輝くためのフィールドづくり**と**人財育成**。

‣販売単価の向上とマーケティングの観点から

2008年の社長就任時より直売所を農作業所の中に開設し品質管理の向上を図ってきた。その中、農地整備や面積拡大に伴い新たな品目の栽培を検討するにあたり、購買決定者の多くを占める女性の声を拾うべく、共感力をもった対話ができる者が必要と感じ、女性従業員の雇用比率を高めていった。農作業所の中に直売所があることで、生産担当者が空き時間にて販売を担当でき、**直に声を聴ける事でモチベーションが向上**。多角的な消費者ニーズの分析と、家庭の食卓を彩るお役立てをしたい想いで生産品目は約50まで増えていった。また、仕事帰りの方の声に応えるかたちで始めた惣菜等の加工も、**今では一次～三次まで幅広い食品を数多く製造・販売**している。

更に、消費者が生産品を食しているところを間近で観たいとの女性役員の要望を受け、2018年に農家レストランを開設。以降、老若男女から利用頂いており、四季折々の旬の食材やレシピに対し直に声を聴けることで、従業員一人ひとりの自発的な言動が活発化していった。

尚、生産現場では品目別に担当制を導入し、消費者ニーズに沿った栽培品目の**選定～栽培管理～販売先の開拓・納品まで一貫してマネジメント**をさせている。その年の収穫は天候に大きく左右されるからこそ、収益を上げるための具体的なプロセス管理を徹底させることで、年齢や経験に関係なく全従業員の経営感覚が養われているとのこと。自らの取組により収益を上げた場合には、自信をもって会社に対しインセンティブを要求できる人事評価制度を設けているが、賞与や賃金アップよりも新規事業や若手従業員による会社設立への出資の要望などが多いという。また、コンテナの積み込みなど女性には物理的に困難な作業においては、男性従業員と連携しながら進行していたが、自らの手で作業を一貫して生産した品をお客様に届けたいとの声が挙がり、アシストスーツの導入を行なった。

農園の基本情報

会社名：農業生産法人 有限会社るシオールファーム
所在地：滋賀県甲賀市水口町北脇1901
代表者：代表取締役　今井 敏（滋賀県指導農業士）
従業員：役員４名、正社員１２名、パート８名
（正社員）年齢層：20代７名、40代1名、50代４名
性別　：男性 11名、女性 13名
事業概要：農産物の生産、一次・二次・三次加工、直売所、農家レストラン
経営面積：115ha（うち水稲80ha）
栽培品目：７品目の米、約50品目の野菜・果樹、花卉
加工内容：漬物、玉ねぎドレッシング、おかき等の多品目

滋賀県甲賀市の国道１号線に程近い場所に、115ha（今井代表が就農した1993年当時40haから拡大）の大規模な圃場を構え、上質な野洲川の水と近江牛の肥料をふんだんに使った旬の野菜や、みずみずしいお米を生産しており、加工食品の製造・販売、地域の食産品も取り扱う直売所、農家レストランを経営。多角化のほか、近年では女性の従業員比率が高い経営体として着目されている。また、1998年に域内の農業経営体（構成員12名）と「有限会社共同ファーム」を立ち上げ、小麦80ha、大豆80haの生産性向上に取り組み、経営体や地権者へ収益を還元している。更に、2021年には20代の若手社員６名が共同出資し「ROPPO（ロッポ）」を立ち上げ、高糖度のアイメックトマトの栽培を行っている。近隣の専業農家の子、孫を研修生やパート社員、アルバイト社員として受け入れ、家業の農業への理解を深める事を促進している。

取組のポイント

取組から学べる女性活躍推進のポイントは、

1．マーケティング人材としての雇用
マーケティング戦略の観点から女性従業員は必須。単に美味しいか否かでなく、食卓の献立等の観点から栽培品目の選定や品質管理、売価設定まで多岐に渡った分析を行い生産現場に還元している。また、圃場内にて直売所や農家レストランを運営することで、生産者による対面販売が可能。間近に栽培風景を観て頂けることも、モチベーションの向上に繋がっている。

2．マネジメント管理の手法
一人ひとりが経営者の視点をもってマネジメント管理ができる人事評価制度を導入。品質の向上、売上高や営業利益等の目標達成に向けて、マーケティング～生産作業～販路開拓までを一貫してマネジメントさせることで、性別や年齢による困難な作業に対して、連携やアシストスーツ導入等の自己申告が活発に行われている。

生産者の声：現在までの経緯と今後の展望

女性の雇用増により、ファンの増大や収益向上において会社の成長を大きく促進できた。
現在は、性別のみならず年齢や経験を問わず活躍できるフィールドづくりと人事評価制度により、稼げる農業を標榜し次世代を担う人財の育成に注力している。他県経営体への新人スタッフの派遣や、「次世代農業サミット」に20代スタッフを毎年参加させることでモチベーションアップにつながっている。
今後も積極的な他経営体との交流を促進し数多くの経営者の育成に努めたいと考えている。

好事例 09

大規模果樹農園が実践する人材確保のための魅力ある職場づくり

従業員の採用・定着に向けた、雇用管理改善のための各種取り組みと、魅力ある職場づくり

広島県世羅郡世羅町

農事組合法人世羅幸水農園　組合長理事　光元信能 さん
＜主な生産物＞梨、ぶどう・いちご・桃・りんごなどの多品目果樹の栽培、果物狩り（梨狩り・ぶどう狩り・いちご狩り）

農園の基本情報

所在地 ：広島県世羅郡世羅町本郷365-20
従業員 ：従業員：正社員57名、非正規社員14名、技能実習8名、特定技能7名
(正社員)
年齢層 ：20代13名、30代16 名、40代10名、50代8名、60代10名（役員兼務）
性別 ：男性 20名、女性 37名
事業概要：農産物の生産・販売
経営面積：107.329ha

世羅幸水農園は広島県世羅郡世羅町の世羅高原にある果樹農園です。赤ナシ栽培大規模経営のパイオニアとして、1963年に創立し、現在では東京ドーム約13個分にもなる日本最大級の栽培面積を誇ります。

取組内容

- 社会保険労務士と連携し、就業規則の見直しを実施。**定年年齢引き上げ**等を行い、職場環境を整備。
- 採用活動においても求人サイト等を有効利用し**求職者の視点に立った求人情報**を作成し人材を募集。

社会保険労務士との連携

次の50年へ「儲かる農業・継続できる事業体を目指して」を経営方針に掲げ、働いている人皆が魅力を持ち、生活の基盤となりうることが事業を継続するうえで重要です。儲かる農業を実践することで次世代が魅力をもって継承出来る事業体を目指すためには、**少子高齢化による深刻な人手不足の解決**、**多様な人材の確保**、**働きやすい職場づくり**のために労働環境の整備が必要と考え、就業規則の整備の必要性を感じ社会保険労務士に相談されました。

就業規則の見直しによる定年年齢引上げ

まず、2007年10月から改定を行っていない就業規則の内容を確認しました。課題としては「外国人技能実習生に対応していない」、「組合員の労働環境整備の必要性」、「定年年齢の引上げ」等があげられました。特に定年について67歳から70歳に引き上げ、**働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮**できるようになり、年１回人間ドック受診にかかる費用を一部補助することで高年齢者が健康で安心して活躍できる環境を整えることができました。
また、**定年引上げにより助成金の活用**を検討されています。

求職者に響く求人情報の発信

人材募集については今まで発信していた求人情報では「実際に従業員が働く様子や職場環境のイメージが伝わりにくい」「企業の魅力を求職者に対してアピールできていない」といった課題がありました。新たな求人情報では、一般的な雇用、勤務、給与、基本的な会社概要の他、**地域が6次産業化を推進していること、農園の成り立ちやストーリー、将来的な知識や経験を学べる機会になること等、**文字数制限を最大限活用し、背景や将来的な情報を記載することで単なる「求人情報」ではなく「**求職者に響く求人情報**」に変わることを意識しました。また求職者が最も注目する項目の仕事内容では、**農作業ごとのイメージを画像で掲載**、求職者が自分の働く姿をイメージできる内容にしています。
情報の改善後、県外からの問合せや採用が増えています。今後はハロワークの求人票においても同様の情報を掲載する予定です。

記載例：①6次産業化を推進する大規模経営だからこそ学べるノウハウや経営方針など、知識と経験を積めるチャンスです。
②観光農園の運営や世羅の農産品を使った新商品の開発、地元ワインとコラボした加工品の製造から直営店での販売まで、6次産業に携わる経営をしています。
③独立希望者や当園で長期就農したい方もご応募ください。

求人専門サイトや自社ホームページを通じた情報発信

求人専門サイト（右）では、文字数制限一杯にしっかりと仕事内容や職場の雰囲気、待遇など、求職者が求めている情報を発信すること大切です。

「あぐりナビ」サイトより

取組のポイント

1. 人材を確保するために職場環境の整備・改善を行ったこと。具体的には、就業規則の見直しにより、特に定年を67歳から70歳に引き上げ、高年齢者が健康で安心して活躍できる環境を整えたこと。その結果、助成金の活用も可能となりました。（厚生労働省：65歳超雇用推進助成金 ）
2. 採用活動において、求人票を工夫することで「単なる求人票」ではなく「求職者に響く求人票」に変え、人材募集を実施。

生産者の声：現在までの経緯と今後の展望

働きやすい職場環境づくりとして、ここ数年制度改正が行われてきました。その都度、規則改正を考慮しておりましたが、この度、社内全般の取り組みを見直し改善をする機会を作り、創立60周年の節目も併せ新たな一歩として踏み出すことと致しました。

昨今の、生産年齢人口の低下に伴い人材不足や労賃の上昇を招き、さらには、電気料、資材高騰から物価高へと繋がり生活優先志向の中、職の多様化やSNSを活用した事例紹介などで新たな就業環境を求めて転職希望者の増加をみています。弊社でも高齢化や労働者の減少傾向の中、適切な職場環境・就業条件づくりで雇用の安定化を目指すことと致しました。それが、生産技術・商品価格の維持向上に繋がり、経営理念に定めた日本果樹産業のトップランナーへの伏線になると思います。

好事例 10　外国人の積極的な受け入れと定着による経営改善

従前より外国人受け入れを積極的に進め、職場環境の改善により定着を図ってきた。
2022年度からは特定技能外国人の受け入れも可能になり入国・雇用が実現。

広島県広島市

新谷農園　事業主名：新谷真一 さん
＜主な生産物＞ほうれん草、広島菜、小松菜等の葉物野菜

取組内容

・積極的な外国人（技能実習生・特定技能外国人）受け入れと職場環境の改善による定着
・社会保険労務士（社労士）及び税理士と連携し、2022年度は一時的な債務超過の状況下であったが特定技能外国人の受け入れ・雇用も実現

▸外国人受け入れの経過

2012年より監理団体を通じて外国人技能実習生の受け入れを開始。しかしこの数年、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により外国人受け入れが滞っていた。感染拡大が収束に向かう中、特定技能外国人の受け入れの許可申請（帰国したベトナム技能実習生による高評価の口コミも受けて、受け入れを決意）をしたところ、審査期間における一時的な債務超過の状況により、審査を通らないことを広島入国管理局から管理組合を通じて農園に指摘がされた。

▸特定技能外国人受け入れへ

上記のような状況を踏まえ、ただちに社労士に相談し、社労士は連携税理士と相談し、「債務超過の原因、今後の業務見通し等の意見書」を作成。自然災害（西日本豪雨災害等）や新型コロナウイルス感染症の感染拡大前の**平時の安定的な生産量と、機械の導入による業務量の削減や今後の中長期的な事業計画等**について丁寧に説明した結果、特定技能外国人の受け入れが可能になり入国・雇用が実現することとなった。

今回連携した社労士は1998年より本農園の顧問を務めており、今回迅速に対応できたのは、このような連携を構築してきたことも大きな要因。

▸外国人が定着するためのポイント

2012年の外国人受け入れ以来、社労士等の助言を受け、**就労環境の整備を行ってきたことや関係法令を遵守してきたこと、適切な賃金を継続して維持**してきたことが挙げられる。具体的なアドバイス内容は以下の通り。

① 契約書の作成方法
②基本的な労務管理のルール（労働時間・休憩時間・休日、割増賃金、休憩時間の自由、労働時間管理等）
③最低賃金への対応（毎年変更する最低賃金に従い、社会保険労務士から情報提供、労働条件の変更に対応）
④賃金計算ルールについての指導（ルールの説明、計算作業は農園、確認は社労士）
⑤ 働き方改革のアドバイス（効率的な動線、設備投資による省力化、健康診断の推奨）

また、**コミュニケーションを通じた職場環境の改善**が大きなポイントとして挙げられる。具体的には、外国人従業員と定期的な食事会やイベント等を行うことが職場環境の改善による定着に繋がっており、帰国後の実習生による高評価の口コミが新たな採用にも好影響をもたらしている。また住環境についても物件の品質や生活用品の買い物等利便性を確保することに努めている。

農園の基本情報

所在地 ：〒739-1301 広島県広島市安佐北区白木町井原2067
従業員 ：正社員１名、非正規社員 ２名、技能実習生３名（ベトナム）、特定技能１名(ベトナム、令和5年3月8日から)
年齢層 ：20代 １ 名、30代 ５名、60代超 １ 名
性別 ：男性 ２ 名、女性 ５ 名
事業概要：農産物の生産・販売
経営面積：ハウス0.96ha、露地20a
栽培品目：ほうれん草・小松菜・春菊・水菜、里芋、広島菜 等

1998年、広島市「ひろしま活力農業」事業の第１期生として、脱サラによる新規就農。広島市安佐北区白木町において、葉物野菜の生産農家として、２年間基礎研修、ハウス建設から土作り、生産から販売へ。3年目で独立生産農家として出発。当初10棟のハウスから開業し2023年２月現在33棟へ。
2018年の夏、西日本豪雨災害により8割が水没、2020年コロナにより外国人技能実習生の受け入れがストップ、追い打ちをかけるように2021年の大雨によってハウスの半分が水没。その都度不屈の精神ですぐに再生に乗り出し現在に至る。
2023年5月のG7広島サミットへ食材の提供業者として指名を受ける。

取組のポイント

社労士等の専門家と連携した外国人受け入れと、コミュニケーションを重視した職場環境の改善による雇用の定着。自然災害や新型コロナウイルス感染症の逆境を従業員一同で乗り越え、経営改善へ。

生産者の声：現在までの経緯と今後の展望

脱サラによる新規就農をして今年で25年になります。妻と2人、縁もゆかりもない白木町にお世話になり、新谷農園・新谷家として歴史を刻んできました。当初は地域との軋轢もありましたが、当地に住み、子供を授かり、子育てをし、地域と関わる中で少しずつ信頼されるようになりました。災害やコロナで苦労も多かったですが、10棟のハウスから33棟まで拡大できました。

今後の展開として、特定技能外国人を受け入れるとともに、次世代の育成に力を入れ、事業拡大し、後輩たちの目標となれるよう頑張りたいと思います。モットーとして、「一歩踏み出せば景色は変わる　選ばれる食材を目指して！」

要改善事例 01　労働条件通知書

岩手県で、サニーレタス・ロメインレタス・ピーマン、
菌床しいたけやきくらげを主に栽培する農場を営む経営者さん

未経験であっても農業に関するスキルや知識などを
しっかりと学べる環境づくりを進めている農場です。
1958年創業・二代目経営者・正社員9名・パート・アルバイト2名

相談内容／背景と課題

パート、アルバイトを問わず、スタッフを雇い入れる際には、労働条件を書面で明示しなければならないということは相談者は以前から聞いて知っていたようです。ただ、どのような内容を書面で明示しなければならないのかが分からず、結局口約束で採用を行うという現状があったため、明示事項について具体的に確認したいとのことでした。

アドバイス内容

労働基準法第15条において、労働契約に際し、使用者は労働者に対し**重要な労働条件を書面で明示**しなければならないとされています。

《参考》労働基準法第15条
使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。
２　前項の規定によって明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。
３　前項の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から十四日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。

▸労働条件通知書の整備

従業員を採用した場合、正社員、パートタイム労働者、アルバイトいずれであっても、労働時間や賃金などに関する労働条件は、**必ず書面で明示**しなければならないことは前述の通りです。
農業では、労働基準法で労働時間や休憩、休日などが適用除外とされているものの、労働条件を通知（書面）することは適用除外ではありません。

雇用契約は、働く側からすると生活に多大な影響を与える大事な約束事です。
労使関係の始まりにあたって**労働条件通知書の果たす役割は非常に大きい**ものです。

労働者を雇用する際、明示しなければならない労働条件は下記のとおりです。

イ．必ず明示しなければならない事項

1. 労働契約の期間（期間の定めがない場合は、「期間の定めなし」とする。）
2. 期間の定めがある労働契約を更新する場合の基準
3. 就業の場所、及び従事すべき業務
4. 始業・終業の時刻、所定労働時間を超える勤務の有無、休憩時間、休日、休暇、交替制における就業時転換
5. 賃金に関する事項（決定、計算、支払方法、締切り、支払時期）
6. 退職（解雇の事由を含む）
7. 昇給に関する事項

ロ．定めをする場合には、明示しなければならない事項

1. 退職手当の定めが適用される労働者の範囲など退職手当についての事項
2. 臨時で支払われる賃金、賞与等、最低賃金額
3. 労働者に負担させる食費、作業用品等
4. 安全及び衛生
5. 職業訓練
6. 災害補償及び業務外の傷病扶助
7. 表彰及び制裁
8. 休職

※ 左記イの必ず明示しなければならない事項（１～７）については**書面交付による明示が義務**づけられて います。
なお、労働者が希望した場合は、以下のような方法で明示することも可能です。
① FAX　② Eメールや、Gmail等のWebメールサービス　③ LINEやメッセンジャー等のSNSメッセージ機能等

生産者の声

労働基準法で、雇入れの際には、このような労働条件通知書を用いて、各労働条件を明示しなければならないということが義務とされていることをはじめて知りました。

これまでなんとなく口約束でお願いしていた仕事も、これからはトラブル防止のためにも、
労働条件通知書を整備し、きちんと通知したいと思います。

アドバイザーの声

今般の相談後、労働条件通知書を作成し、今後の採用にあたっては、採用時に労働条件通知書による労働条件の明示を行うこととなりました。

また、不要なトラブルを防ぐため、既に雇用しているスタッフにもあらためて労働条件通知書を交付し、労働条件の再確認を行ったところです。労働条件を明示することにより、安心して働いてもらうための一つの改善につながったものと思われます。

要改善事例 02 「安全」「衛生」に関する事項の就業規則への記載

新潟県で、稲作業を営む経営者さん

就農前におためし農業体験や就農後の家賃の補助などを行い、就農支援制度の充実を図っています。1972年創業・正社員7名・パート・アルバイト3名

相談内容／背景と課題

農作業の事故が心配になり始めたという理由から、就業規則に「安全」や「衛生」に関する事項を記載したいとのご相談。一通り就業規則等は整備されているようです。ただ、お話しを伺っていると「安全」や「衛生」に関しては、就業規則などでどのように規定してよいのか分からずお困りのようでした。

農作業を安全に行い、農作業事故を防止することは、とても大切なリスク管理です。

労働安全衛生法では、労働安全衛生法では、同法の目的として、「労働災害の防止のための危害防止基準の確立、責任体制の明確化及び自主的活動の促進の措置を講ずる等その防止に関する総合的計画的な対策を推進することにより職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的とする。」（第一条）と定められています。

もちろん、この法律は、事業を行う者で、労働者を使用するもの（営農組織、農業法人、会社法に基づく会社など）にも適用され、法人格のない家族経営などでは、事業主として雇用関係が発生する常時雇用者や技能実習生、アルバイト・パート、その他の臨時雇用者を使用した場合に適用されます。

農作業による死亡事故ですが、令和2年の農作業事故死亡者数は270人となっており、他の産業と比べても危険な業種な業種であると言えます。

アドバイス内容

就業規則などに労働安全衛生管理上の規定を設けることは「相対的必要記載事項」となりますが、先程も申し上げた通り、農業はとても危険な業種であると指摘されています。
労働安全衛生管理に関する**規定やルールを整備**すると共に、**労働安全衛生管理体制**や**作業手順書**、**作業マニュアルの整備**、さらには、**従業員への安全衛生教育**を行う必要があります。

※相対的必要記載事項とは：就業規則に記載する内容には、必ず記載しなければならない事項（絶対的必要記載事項）と、当該事業場で定めをする場合に記載しなければならない事項（相対的必要記載事項）があります。

▸安全衛生管理規程の作成、周知

安全衛生管理規程とは、労働災害防止の活動を組織的かつ効果的にすすめるために、**安全衛生管理体制**、**各級管理者の職務と権限**、**従業員の遵守事項**などを分かりやすく、かつ具体的に明文化したものです。

従業員が理解しやすいよう労働災害防止のための規程を作成し、労使が一体となって取組むことが大切です。従業員の安全と健康を確保、快適な職場環境の形成、作業の遂行を円滑にするためのもの、生産性の向上を図ることなどにポイントを置いて作成されるとよいかと思います。

▸安全配慮義務についての認識

労働契約法では、使用者に対して「**使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命 、身体等の安全を 確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする** 」と義務付けています。安全配慮義務の内容は裁判例 によると、「労働者が労務提供のため設置する場所 、設備もしくは器具などを使用し又は使用者の指示のもとに労務を提供する過程において、労働者の生命及び身体を危険から保護するよう配慮すべき義務」とされています 。

過去の判例では、「労働者に十分な保護具を着用させていなかった。さらに安全教育も不十分であった」として、使用者に安全配慮義務違反として、遺族に対して損害賠償を命じている例もあります。

▸安全衛生教育の実施

農業では、日々の業務の中で、農業機械や農薬を使用するなど、危険を伴う作業があります。労働者を雇い入れた場合や作業内容を変更した場合、使用者はその業務に関する安全または衛生のための教育を行わなければなりません。

教育すべき内容

- 機械・原材料等の危険性・有害性及び取扱方法
- 安全装置・有害物抑制装置または保護具の性能及び取扱方法
- 作業手順
- 作業開始時の点検
- 業務に関連して発生するおそれのある疾病の原因及び予防
- 整理・整頓及び清潔の保持
- 事故時などにおける応急措置及び退避
- その他、自己の健康管理の重要性など

農作業安全教育の例

- オーバーワークはしない、させない
- 農作業の段取り
- 作業手順を考える
- 危険な作業はさせない
- 作業開始前の危険予知
- 雇用者から事故防止の意見を聞く
- 農業機械・施設の安全点検
- 農作業中の不安全行動
- 保護具の着用と安全点検
- 農薬は保管庫に入れ錠をかける
- ストレス解消
- 健康管理対策
- 運転中の携帯電話の禁止など

生産者の声

いつもの作業を繰り返していると、なんとなく自分は大丈夫、いつもこれでやっているからという理由で「自分に限ってケガなんかしないだろう」と思っていました。

農業が、いかに危険な作業で、実際に業務中の労災事故が多いかについて認識しました。
今さらとなってしまいますが、従業員に「安全」「衛生」における会社の考えやルール、方針を周知し、今後の安全・衛生管理に取組んでいきたいと思います。

アドバイザーの声

働く従業員の安全と健康を守るとともに、さらに進んで快適な職場環境をつくる必要について理解していただけました。安全衛生管理のための規則や安全衛生管理体制づくり、また、今後は、これまで以上に「安全」や「衛生」に関する教育にも力を入れていかれるとのことでした。

安全や衛生に関するトラブルの原因の多くは人為的なものです。「組織的な安全に関する取組み」と、「従業員一人ひとりの安全に対する意識の向上」といった観点から、よりよい職場環境の形成を目指して欲しいものです。ケガと弁当は自分持ちという時代ではありません。

要改善事例 03　在職老齢年金制度

福井県で、土にこだわり、そば（越前そば）農場を営む経営者さん

創業1922年・スタッフ正社員10名・パート・アルバイト8名

相談内容／背景と課題

来年65歳になる従業員本人より「働き過ぎると年金がもらえなくなってしまうので、働き方を見直して欲しい」という要望がありました。

働き過ぎると年金がもらえなくなってしまうものなのでしょうか？
人手不足ということもあり、これまで通りに働いて欲しい雇い主と、年金を減らされてまで働くことは希望しないというスタッフからの申し出。「双方にとってより良い、擦り合せのできる労働条件への見直しができないでしょうか？」というご相談でした。

アドバイス内容

働きながら年金を貰う場合、年金が減額されることがあります。
これを**「在職老齢年金制度」**と言いますが、この在職老齢年金制度の仕組みを理解していただき、どのような働き方の選択ができるか、
また**労働条件を見直す必要性**の有無についてアドバイスを行いました。

▸在職老齢年金について

正確にお伝えすると、
「**働きながらでも老齢厚生年金を受給することができるが、働く条件によっては減額されることがある**」
というのが正しい表現になります。
端的には、65歳以上の老齢年金の受給者が「年金と給与などの合計が月額47万円（**2023年度より月額48万円**）を超えると、その間、年金の一部もしくは全額が支給停止となる」ものです。

計算式は、以下のようになります。

基本月額（老齢厚生年金）－（基本月額（老齢厚生年金）＋総報酬月額相当額（給与）－47万円）÷2

減額されるのは月額47万円を超えた額の半分です。

基本月額とは、公的年金制度は国民年金と厚生年金の2階建てになっていますが、
老齢厚生年金（報酬比例部分）の年額÷12 のことをいいます。
なお、国民年金（老齢基礎年金）部分は減額されません。

減額基準	老齢厚生年金の減額
基本月額と総報酬月額相当額の合計が47万円以下	減額されない
基本月額と総報酬月額相当額の合計が47万円を超える	超えた額の半分が支給停止（減額）

減額されないケース

- 基本月額：10万円
- 総報酬月額相当額：33万円
- 合計43万円で基準47万円に満たないので減額されない

減額されるケース

- 基本月額：20万円
- 総報酬月額相当額：55万円
- 合計75万円で基準47万円を超えるので減額される
- 減額は「（合計75万円 － 基準47万円）の半分」であるため14万円
- 調整後の老齢厚生年金支給額は20万－14万円で6万円となります。

総報酬月額相当額とは、概ねとなりますが、年収（賞与を含む）÷12ヵ月で算出したお給料の月平均です。あくまでも目安ですが、**老齢厚生年金の月額と給料を足して、47万円を超えなければ、年金の減額調整は入らない**と考えてください。人生100年時代とも言われています。「老後への備え」「老後生活の安定」を優先するのであれば、65歳以降でも働き続けたい方は多いです。
また、働き続けることにより、将来の年金受給額を増やすこともできます。
なお、2022年4月の法改正により、60～64歳の在職老齢年金制度においても、同様の仕組みとなっています（改正前は基準が28万円でした）。

したがって、単純に「65歳以降も働くと年金が減ってしまう」ということではありませんので、ご自身の65歳以降の年金額を調べたうえで、働く時間や賃金などの労働条件を話し合われると良いかと思います。

生産者の声

在職老齢年金制度の仕組みがよく理解できました。全体的にスタッフの高齢化が進んでおり、年金の話などは職場でよく話題となっています。本人が働き続けたい意思があれば、雇う側としてもできるだけ長く働いてほしいので、今後の労働条件の見直しなどの際に参考にさせていただきます。

アドバイザーの声

2021年4月以降、70歳まで働ける制度の導入が企業（事業主）の努力義務となっており、65歳以降も働くのが当たり前の時代を迎えようとしています。このような時代の流れの中で、経営者としてもシニア層の労働力確保や、そのための環境整備、処遇の見直しや「在職老齢年金制度」や「高年齢雇用継続給付※」などの理解は深めておく必要があります。

※高年齢雇用継続給付：雇用保険の給付金で、雇用保険の被保険者期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の雇用保険の被保険者に対して、賃金額が60歳到達時の75％未満となった方を対象に、最高で賃金額の15％に相当する額が支給されるもの。

要改善事例 04　農繁期・農閑期における労働時間や休日設定

福井県で、露地野菜農園を営む経営者さん

次世代を担う農業人材を育成するため、
積極的な採用活動（新卒・中途）を行っています。
1987年創業・正社員12名・パート・アルバイト14名

相談内容／背景と課題

露地野菜を主に栽培しているため、農繁期は天気にもよりますが、2週間を超える連続勤務や1日の労働時間が11時間、12時間超となる場合があります。一方、農閑期はほとんど仕事がなく、時間を持て余してしまうことになります。このような繁閑の差がある仕事ですが、これまでは家族だけでの経営でしたのでなんとかやってこれました。

しかし、いざ人を採用すると、「労働時間が長い、不規則」という理由で、結局、辞めてしまいます。農業においては、労働時間や休日など、労働基準法の適用が一部除外されていることは知っていますが、今後は他産業に準じるような労働時間や休日の設定も考慮する時期にきていると思いはじめています。雇う側として、知っておかなければならない知識として、労働基準法のうち、どの規定が適用され、どの規定が農業には適用されないのかについて確認をしたいです。

アドバイス内容

農業における労働基準法の適用除外を理解していただき、
かつ、労働基準法が適用除外とはいえ、他産業並みの労働時間、休憩、休日設定を
考慮していく必要性があることをアドバイスしました。

▸他産業並みの労働時間や休日の考え方を取り入れましょう

農業において、**労働基準法が適用除外**とされている事項は次のとおりです。

1. **労働時間**（労働基準法第32条）
2. **休憩**（労働基準法第34条）
3. **休日**（労働基準法第35条）
4. **割増賃金**（労働基準法第37条）
5. **年少者の特例**（労働基準法第61条）
6. **妊産婦の特例**（労働基準法第66条）

理由としては、農業の場合は天候などの自然条件に左右されること、事業と労働の性質から、１日８時間や週休といった規制に馴染まないこと、天候が悪い時や農閑期など、適宜休養を取ることができるので、**労働者保護に欠ける所**がないことなどがあげられます。

ただ、今後の**人材採用、定着**ということを考えると、**他産業並みの労働時間や休日の考え方を取り入れた労務管理へシフトしていく必要**はあるかと思います。

最近の例としては、前述のとおり、農業は「労働時間・休日・休憩」の規定は適用除外とされていますので、それに対する割増賃金も発生しないことになります。

しかし、近年の機械化・通年化の進展や労働条件明確化による人材確保の観点から、他産業並みもしくは他産業を上回るような労働条件の確保に努めている事業所、法定割増賃金を支払う農業法人も増加しています。また、農閑期には、研修会、勉強会への参加、受講を業務として組み込むなど、**人材の教育・訓練への投資を行う法人**も増えています。

生産者の声

農業においては、労働基準法の一部が適用除外とされていることについて理解しました。
これまでなんとなく「農業だから仕方ないよね」「天気相手の仕事だし…」と自分のなかで消化していた部分がクリアになりました。
ただ、アドバイスをいただいたようなことを考慮すると、農業においても、労働者の健康と安全を確保し、優秀な従業員の採用・定着を図るためには、他産業並みの所定労働時間や休日の設定などを考慮する必要性を痛感したところです。

アドバイザーの声

他産業では、労働基準法で定められた原則１日８時間、１週間40時間を超える所定労働時間（事業所で定めた労働を義務づけた時間）の設定はできません。
たとえば、週40時間を超えた労働時間は、時間外労働となり、その時間に対しては 25％以上の割増率での割増賃金を支払わなければなりません。

一方、農業は、前出の通りで、労働基準法の労働時間規制が適用除外となっています。よって、１日10時間とか１週間48時間の所定労働時間の設定も可能であり、月給制であれば、月額賃金を所定労働時間で割った１時間あたりの額が地域別最低賃金を下回らなければ、他産業ではできない長い労働時間を定めることも可能です。

しかし、労働者の健康と安全を確保し、優秀な従業員を獲得するために、所定労働時間 はできるだけ法定時間である「１週40時間」を目安に設定するようにしましょう。農業分野においても人材の流動性はこれからより活発となっていくことが予想されます。最近では「副業で農業に従事したい！」「週末だけでも農業がしたい」「農家でアルバイトがしたい」など多様な形態で農業に携わりたいというニーズがあります。こうした就業ニーズに対応していく雇用形態や就業ルールの整備を進めていく必要があります。

要改善事例 05　労働保険（労災保険・雇用保険）、社会保険（健康保険・厚生年金）の加入

三重県で、米・麦の生産に携わる経営者さん

パート・アルバイトからの正社員登用制度づくりや将来的には、ICTを全面的に導入し、業務効率と生産量の向上を図った農業に取り組みたいと考えている。
1996年創業・パート・アルバイト２名

相談内容／背景と課題

はじめて正社員としてのスタッフを採用することとなり、福利厚生の充実を考えなければという課題があり、労働保険（労災保険・雇用保険）や社会保険（健康保険・厚生年金）への加入の必要性についてのご相談。
農業とはいえ、従業員を採用すれば、労働保険（労災保険・雇用保険）や社会保険（健康保険厚生年金）への加入が法律上義務となるのか、また、各制度の概要などを知りたいとのことでした。

アドバイス内容

農業における労働者の**労働保険（労災保険・雇用保険）**の適用について、また**社会保険（健康保険・厚生年金）**の適用について、法的要件を説明し、万が一に備えることの必要性や**福利厚生面での充実**を図ることの重要性についてアドバイス。

※ 以下に厚生労働省ホームページ等の情報を参考に、労働保険（労災保険・雇用保険）と社会保険（健康保険・厚生年金）の概要を示します。

▸労働保険（労災・雇用保険）について

農業における労働者の労働保険（労災保険・雇用保険）の適用についてですが、個人経営の場合は、労働者が常時５人未満の場合には、「暫定任意適用事業」と言って、原則として任意加入となっています。ただし、労災保険は「労働者の過半数」が希望するとき、雇用保険は「労働者の２分の１以上」が希望するときには、事業主は任意加入をしなければならなりません。また、労働者が常時５人以上いる個人事業と法人事業は、労働保険は強制適用となっています。
ただ、**暫定任意適用事業であっても、労災事故による経営リスクを減らすためには、労災保険は必ず加入すべきです。**
福利厚生面を考えて場合も、雇用保険等に加入している場合には、育児休業者への給付金が受けられたりと、退職防止にも効果が得られます。

なお、注意が必要なのは、労働保険の成立手続を怠っていた場合ですが、成立手続を行うよう指導を受けたにもかかわらず、自主的に成立手続を行わない事業主に対しては、行政庁の職権による成立手続及び労働保険料の認定決定が行われることがあります。その際は、遡って労働保険料を徴収するほか、併せて追徴金を徴収することとなります。
また、事業主が故意又は重大な過失により労災保険に係る保険関係成立届を提出していない期間中に労働災害が生じ、労災保険給付を行った場合は、事業主から遡って労働保険料を徴収（併せて追徴金を徴収）されることがある他に、労災保険給付に要した費用の全部又は一部を負担することとなることがあります。

▸労災保険とは

労災保険制度は、労働者の業務上の事由または通勤による労働者の傷病等に対して必要な保険給付を行い、あわせて被災労働者の社会復帰の促進等の事業を行う制度です。

役員・家族従事者の労災保険加入
労災保険は、本来、労働者の業務または通勤による災害に対して保険給付を行う制度ですが、労働者以外の役員・家族従事者でも、その業務の実情、災害の発生状況などからみて、特に労働者に準じて保護することが適当であると認められる一定の人には特別に任意加入を認めています。これが、特別加入制度です。

▸雇用保険とは

政府が管掌する強制保険制度です。労働者を雇用する事業は、原則として強制的に適用されます。
雇用保険は、労働者が失業してその所得の源泉を喪失した場合、労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合及び労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合に、生活及び雇用の安定と就職の促進のために失業等給付を支給し、失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力の開発及び向上その他労働者の福祉の増進を図るためのニ事業を実施する、雇用に関する総合的機能を有する制度です。

▸社会保険とは

農業経営における労働者の社会保険の適用については、おおまかに個人経営の事業と法人経営の事業に分けると個人経営の場合は、国民健康保険と国民年金に加入し、法人経営の場合は、健康保険と厚生年金に加入となります。

▸健康保険とは

健康保険は、労働者やその家族が病気やケガをしたときや出産をしたとき、亡くなったときなどに、必要な医療給付や手当金の支給で生活の安定を目的とした社会保険制度です。病院へ持っていく保険証は、健康保険に加入することでもらえます。これにより、本人が病院の窓口で払う額（窓口負担）が治療費の3割となります。
健康保険は、①国、地方公共団体または法人の事業所、あるいは②一定の業種であり常時５人以上を雇用する個人事業所では強制適用、適用事業所で働く労働者は加入者となります（パート、アルバイトでも、１日または１週間の労働時間および１ヶ月の所定労働日数が、通常の労働者の分の４分の３以上あれば加入させる必要があります）。また、保険料は事業主と労働者が折半で負担します。

▸厚生年金保険とは

厚生年金保険は、労働者が高齢で働けなくなったり、病気やケガで身体に障がいが残ってしまったり、大黒柱を亡くしてその遺族が困窮してしまうといった事態に際し、保険給付を行う制度です。厚生年金保険適用事業所は、健康保険と同様①国、地方公共団体または法人の事業所あるいは②一定の業種であり常時５人以上を雇用する個人事業所では強制適用、適用事業所で働く労働者は加入者となります（パート、アルバイトでも、１日または１週間の労働時間および１か月の所定労働日数が、通常の労働者の４分の３以上あれば加入させる必要があります）。また、保険料は、事業主と労働者が折半で負担します。

▸パートタイム労働者の労働保険・社会保険の適用

1．労災保険は適用事業所であれば、雇用形態の如何を問わず加入となります
2．雇用保険は、1 週間の所定労働時間が 20 時間以上であり、かつ 31 日以上引続き 雇用される見込みがある者については、加入させなければなりません
3．健康保険・厚生年金保険は、1 日または 1 週間の労働時間および 1 ヵ月の所定労働日数が、その事業所において同種・同業の業務に従事する人のおおよそ 4 分の3 以上ある者が加入の対象となります。

▸その他農業者年金および加入資格

その他農業者には、農業協同組合と農業委員会が取扱窓口となっているが取扱窓口となっている、農業者対象の「農業者年金制度」があります。この年金は、「確拠出型」年金で、年金額が保険料と運用益で決まり、65歳から一生受けとることができる終身年金です。
なお加入資格については、以下の通りです。
1．年齢要件：60歳未満
2．国民年金の第1号被保険者であること（保険料納付免除者でないこと）
3　年間60日以上農業に従事する者
なお、農業経営者だけでなく、配偶者、後継者などの家族従事者および自分名義の農地を持たない農業者も加入できます。

生産者の声

労働保険（労災保険・雇用保険）や社会保険（健康保険・厚生年金）の加入要件について、はじめて整理ができました。従業員の今後の福利厚生や、また、万が一の備えということを考えると、最低でも、労働保険（労災保険・雇用保険）、さらに、社会保険（健康保険や厚生年金）の完備は必要なものと理解できました。

アドバイザーの声

農業は、仕事中の事故が多い業種です。死亡事故も多く、年間約270名が仕事中に亡くなっています。死亡事故が多いということはケガも多いと推測できます。労災保険制度には、障害年金や遺族年金などの補償もあります。まずは、労災保険は必須とお考えいただいた方が良いかと思います。また、雇用保険の加入についても、万一失業した場合に求職活動を行う際、求職者の安心材料となります。加えて、社会保険の適用については、保険料負担という経済的なデメリットもあるかもしれませんが、メリットもあります。厚生年金制度には、老齢厚生年金、病気やケガにより働けなくなった時には障害厚生年金、死亡時には遺族に遺族厚生年金が支給されます。これらは国民年金の障害基礎年金や遺族基礎年金に上乗せして支給され、従業員やその家族にとって、厚生年金の加入は大きな安心材料となります。
労働保険（労災保険・雇用保険）、さらには社会保険（健康保険や厚生年金）の整備は従業員にとって魅力的であり、人材確保、定着のうえで有利に働くものと思います。

要改善事例 06　出来高による歩合給での賃金支払い

三重県で、4つの農場を持ち、花・野菜の苗を生産、
ホームセンター等への販売している法人

スタッフには、配達や農場での仕事で植物の知識や取引先様の
要望等を学んでいただき、取引先との商談も任せています。
1994年創業・正社員８名・パート・アルバイト18名

相談内容／背景と課題

賃金を働いた時間ではなく、農作物の出来高に応じた歩合で支払っているとのことで、このような歩合による賃金の支払い方法が、法律に抵触しないか？ また、歩合給で賃金を支払う場合に気をつけなければならない点はあるのかというご相談。

従業員のモチベーションにつながればという思いで、歩合給を取り入れているようです。本人とも合意の上で進めているとのことですが、最低限の保障給を下回る給与体系のような場合には違法となってしまいます。

アドバイス内容

賃金は、原則として労働時間に対して支払われるものです。
農業では、賃金を**「出来高」**で計算し歩合で支給しているケースがありますが、労働基準法第27条では、「出来高払い制その他の請負制で使用する労働者については、使用者は労働時間に応じ一定額の賃金を保証しなければならない」と規定しています。これは、賃金の計算を完全に歩合によるもののみで支払うということを禁止しているのもので、**労働時間に応じた最低保障給**は支払わなければならないということになります。

▸完全歩合給制と歩合給制の違い

完全歩合給制に似た給与体系として「歩合給制」が挙げられますが、歩合給制とは、一定額の固定給は支払い、さらに出来高などに応じた歩合給を支払う制度です。

▸雇用している従業員に対する「完全歩合給制」は違法

労働基準法には「出来高払制の保障給」という規定があり、**出来高払制その他の請負制で使用する労働者については、使用者は、労働時間に応じ一定額の賃金の保障をしなければならない**、と定められています。つまり、歩合制の従業員に対して、全く成果があがっていないことを理由に給料を一切支払わない、とすることはできないということになります。よって、「完全歩合制」を、雇用している従業員に対して適用することは違法となります。

生産者の声

「完全歩合給制」と「歩合給制」の違いについて理解できました。歩合と聞くと、すべて出来高などの結果のみで賃金を評価し支払えば良いのかと誤解していました。法律に反しないよう労働時間に応じた最低保障額は支払ったうえで、スタッフの頑張りに応えるための評価として「歩合給」を支払うような仕組みとしたいと思います。また、このような金銭的な動機づけだけではなく、他の福利厚生制度の導入やモチベーションにつながるような人事評価制度の導入、組織づくりを考えていきたいと思います。

アドバイザーの声

アドバイス後に、**人事評価制度の構築**というキーワードが出ましたが、**1．人材育成**、**2．昇給・賞与・昇格**などの待遇の判断材料、**3．組織体制づくり（人員配置における参考材料）**などのためにも、人事評価制度づくりは有効と考えます。

1．人材育成
会社が求める人材としての要件を備えているか、スキルを身に着けているかを評価し、要件を満たしていない、スキルが足りない点があれば、従業員にフィードバックすることで、従業員の成長を促します。会社が求める人材像を明示し、現状とのギャップを認識させることで従業員の成長を図ります。

2．昇給・賞与・昇格などの待遇の判断材料
公平・公正な人事評価制度となれば、給与（昇給・昇格）や賞与額に反映させる判断材料として活用できます。評価結果と給与や賞与額との連動性が高くなれば、従業員のモチベーションに与える影響が大きくなります。今回の歩合給制も出来高という判断材料による給与への反映になりますので、給与に占める歩合給の割合をどこまで設定するのか、どのように出来高を評価するのかについては、公平・公正で不満がでないような仕組みづくりが必要です。

3．組織体制づくり（人員配置における参考材料）
適正、適職な人員配置における参考材料となります。また、従業員個々の評価の結果の総和が、会社の業績と連動するように設計することで、人事評価と会社の業績目標達成とを一体的に管理ができるようになります。

人事評価制度を導入すれば即成果につながるというものではありませんが、歩合給による賃金の支払いもそうですが、自社に合った制度を作り上げていくことは労働環境の整備の面で有効です。ある農場では、モデル賃金表を作成し、公開しています。従業員にとっては「今は〇〇〇〇〇円だけど、頑張って×年後に主任になれれば〇〇〇〇〇円の賃金になる」という、将来の希望やモチベーションの維持につながります。賃金表を整備することは、従業員から見ると、生計費の増大に応じて一定の昇給が行われるため、生活設計が可能となり、生活の安定につながります。たとえ少しずつであっても 毎年確実に昇給することに非常に大きな意味があります。また、賃金表を公開することは、公正で透明な賃金制度の基本ともなります。

また、人事評価の目的を人材育成のための制度とし、結果、従業員が会社全体で成果を上げていこうと意識改革を進められるようにすることから始めてもよいでしょう。人事評価制度と聞くと、とても難しいと考えてしまいがちですが、従業員が「安心して、かつ、目標や働きがいをもって働ける環境づくり」への第一歩、そして、「会社が、従業員に『こうなって欲しい』『これだけの知識、レベルに到達して欲しい』と期待する水準を相互に確認するためのコミュニケーションツールとしてスタートしても良いかと思います。

要改善事例 07　農業法人における障害者雇用の対応例

広島県で米・麦の生産に携わる経営者

1996年　農機具の販売・整備工場として立ち上げ、1999年度に法人設立
2012年　農業へ進出し理事３人で設立
2023年２月現在　理事３人、常勤雇用（男性）７人、パート勤務(女性)１人

相談内容／背景と課題

紹介業者を利用して正社員を募集し、採用予定者を選定しましたが、双方に雇用の意思を確認し、生活環境の準備も終えた段階で当該採用予定者から「障害等級３級」である旨の申出がありました。
過去に障害者を雇用した経験がなく、雇用するか否かの検討も含め、どのように対応したらよいでしょうか。

アドバイス内容

差し当たっては**本人と積極的なコミュニケーション**をとり、**健康状況によりどこまでの農作業が可能なのか、また留意事項の有無などを把握**するようアドバイスしました。

また合わせて、**医師等相談窓口の明確化**をすることを求めました。

障害者雇用にあたっての留意事項

障害の種類は、主として身体障害・知的障害・精神障害（いわゆる３障害）とともに発達障害・難病（特定疾患）・その他に分けられ、その区分や定義は各法律によって異なります。
今回は、身体障害に当てはまる事例ですが、いずれにしても大切なのは、**受け入れる障害者が、どのような障害特性を持っているかを把握し、その上で、受け入れを支援する人の間で、それらの情報を共有**することです。同時に、集められた障害者の障害特性等に関する情報は、個人情報にあたるものであるため、情報の共有の際にも、情報の取り扱いには特に注意が必要です（**守秘義務とともに、本人の同意が必要**）。

本件の流れ

・一番の心配事は「本人の健康状態が労務に耐えられる状態であるか」ということなので、本人の了解をもらい、主治医にアドバイスを求めたところ「本人の体力について、現状においては、一般の農作業を行うことは可能であり、労働がダメとは言えない」とのことであった。
・主治医のアドバイスはあったものの、発作などが懸念されたため、「最初は短期間の有期契約を結び、健康状態に問題がなければ次の契約期間の更新をする」という条件で、本人と合意のうえ、パート勤務から採用することとなった。仕事は他のパートスタッフと同じく、１週間30時間未満・４日勤務。

採用にあたっての具体的なアドバイス内容

本件で行ったアドバイス内容は以下の３点です。

１．積極的なコミュニケーションを通じた日々の健康状態の把握と何かあれば相談できる人間関係の構築
２．医師等の相談窓口を明確に設ける
３．入社時に一般健康診断をおこなうこと

その上で、障害者雇用促進法の説明をし、採用予定者の健康面を心配し雇用等につきどのように対応するべきか悩んでいた本事例の農業法人に対し、当初は短期間の有期契約を結び、健康で業務を継続したという実態をもって、**「期間の定め無し」への変更**や、**「労働日数も正社員相当へ切り替える」**という方向が必要であることについて助言しました。

その他の指導内容

・本人は国民健康保険へ加入すること
・企業側は労災保険・雇用保険に加入すること
・本人への雇用契約書を交付
・就業規則の周知

生産者の声

紹介業者を利用して常勤勤務者を募集し採用予定者を決定したところ、採用予定者本人から予期せぬ状況で「障害等級３級」であることの申出がありました。当初、大変戸惑ったというのが正直なところですが、その後の本人との話し合いや社労士の助言により、雇用することになりました。
何より本人の健康が一番心配なので、そこを確信出来たら今後は常勤勤務者として継続してもらいたいと願っています。

アドバイザーの声

予期していないタイミングで採用予定者から障害の申出があった事例ですが、本事例では結果的に健康状態の詳細を把握し、また医師の助言も受け雇用することになりました。

障害者雇用促進法の説明を受け、もし仕事中に発作などが起きたら会社の責任はどうなるのかなど、様々な心配がある中、主治医の意見、本人とのコミュニケーション、相談窓口の明確化、健康状態を確認しつつ正職員への道を探りながら進むことになりました。

障害者雇用にあたっては、障害者が訓練・研修や障害者の生産活動、職場実習を通じて、本人に合った作業を見つけたり、受け入れ側の経営主等が雇用する障害者との相性を確認することが大切です。また、双方を知る第三者が適性を見て両者を引き合わせるマッチングも進みつつあります。

障害者雇用に関する相談対応は、最寄りのハローワークの専門窓口で行っています。ハローワークの専門窓口では、障害者を対象とした求人の申込みを受け付けているほか、障害者に対しては、職業相談・紹介、就職後の定着指導等を行っています。
また、障害者を雇用する事業主や雇用しようとしている事業主に、雇用管理上の配慮などについての助言や、必要に応じて他の専門機関の紹介、各種助成金の案内等を行っています。

最後に、農業分野と福祉分野が連携した「農福連携」の取組が各地で盛んになっています。農福連携の取組は、各種調査によれば、農業経営体における労働力の確保や売上増加に加え、障害福祉サービス事業所における賃金・工賃の向上や障害者の心身状況の改善など、農業と福祉の双方に良い効果をもたらすことが明らかになっており、今後も、より一層の推進が求められています。

要改善事例 08　人事評価制度の導入

愛媛県で、バラの生産、園芸店、オンラインショップの運営をする経営者さん

役員２名、家族従業員１名、正社員２名、パート６名。

相談内容／背景と課題

「役員が経営に専念できるように従業員を育成し業務を任せたい！」
　バラの生産、店舗販売、オンラインショップ、園芸店のOEM、ガーデンプランニング、季刊誌の発行や園芸教室などお客様のご要望に応えて業務が多岐に渡っています。全業務、役員で管理しているため、役員２名とも引っ張り凧です。トラブルなどが起きた場合は、お客様にサービスが行き届かないのではと心配しています。

　人事評価を行い、社員のスキル向上を目指していましたが、評価項目が抽象的で評価から業務改善や新たな業務習得につながりませんでした。ある社員を責任ある立場に配置しようと試みたこともありましたが、責任範囲が明確に示せず、社員に断られてしまったこともあります。評価項目の具体化と役職ごとの責任範囲の明確化が課題となっています。
　バラの生産においては、社員自らが、栽培の計画を立てパート社員への作業指示をできるようになってもらいたい、また店舗においては、社員自らが商品のリスト化や在庫管理などを行えるようになってもらいたい、次に社員同士が連携をして店舗の販売状況に合わせて、生産を調整するようになってもらいたい、と考えてます。

アドバイス内容

業務分掌を明確にし、社内体制を明示するところから始めましょう。
社員が昇格を目指せる様に人事評価の基となる**「行動目標」**を作りましょう！

業務分掌と体制について

1. 部署の業務管理者（リーダー）として社員３名くらいを兼任で配置できるようにしてはどうか。

2. １の配置だけでは、名ばかりとなるため、リーダーが取締役に申請をする業務フローを構築する。（例えば、資材の発注、パートの昇給、パートのシフト）

3. ２の申請について、取締役の承認が不要と思われる業務は、リーダーに権限を付与する。（例えば、「パートのシフトは、リーダーが決定する。」など）

役職	職務
役員	会社経営
部門長	部門の損益管理者 予算執行者
リーダー	部署の業務管理者 スタッフ、パート社員の教育担当者
スタッフ	部署の業務実行者
上級パート	特命業務担当者（例：２部門兼任等） パート社員の教育担当者
パート	部署の担当業務実行者
時短パート	鉢植えやガーデンの水やり

人事評価の基となる行動目標の例

部門	部署	作業工程	作業内容	行動目標（目指すべき指標）
販売部門	店舗	店舗運営	接客応対実務	挨拶・笑顔・お辞儀・言葉使いの基本動作ができる。
				待機・アプローチ・ニーズ把握ができる。
				お客様と共感的な会話ができる。
				売場の方針・目標に沿った販売活動ができる。
				商品知識があって、商品の説明ができる。
				適切な売場案内ができる。
				店内（および駐車場）のカゴ（およびカート）の整理ができる。
				カゴ（およびカート）の清掃・管理を行なうことができる。
				様々なケースに応じた的確な電話応対ができる。
			商品説明	担当売場・担当商品の内容を理解し説明ができる。
				お客様に対するカウンセリングセールスができる。
				お客様からの問い合せや健康相談に対して適切な対応ができる。
				お客様とのコミュニケーションによりニーズを収集できる。
				店舗の方針・目標に沿った販売活動ができる。
				商品の内容と特性を理解し説明ができる。
				医薬部外品・健康食品の使用に関する適切な情報を提供することができる。
				医薬品の使用に関する適切な資料を配布することができる。
			金銭授受補助	レジの操作ができる。
				両替、つり銭、残高などの金銭の取り扱いができる。
				レジの開店・精算業務ができる。
			クレーム・トラブル対応補助	クレーム・トラブルへの迅速な対応ができる。
				返品、値引き及び交換などの処理と関連部門への連絡ができる。
			商品管理補助	売場商品の欠品をチェックし、補充できる。
				品出しができる。
				商品の品切れ状況の確認ができる。
				不良商品を見つけ処理できる。
				入荷商品と伝票が一致しているかを確認することができる。
				担当売場の適正な在庫高を把握できる。
				発注した商品が発注した量だけ入っているか確認できる。
				商品破損に関する処理ができる。
				不要なものの返品処理ができる。
				特売品の入荷確認ができる。
				商品の売れ行きチェックができる。
				販売計画、売場レイアウト、販売数量などについて翌日の売場の改善を提案することができる。
				在庫数と発注数を確認できる。
				発注台帳に基づいて発注できる。
				適切な在庫量の管理業務を補助できる。
			店舗管理補助	開店前の準備作業・点検ができる。
				開店作業ができる。
				閉店作業ができる。
				閉店後の片付け・点検ができる。
				店舗内および周辺道路の清掃作業ができる。
				売場、ストック場の整理・整頓ができる。
				売場の美観、清潔さなどの点検、維持ができる。
				ディスプレイした商品、器具、ＰＯＰ等の汚れ、破損、欠落のチェック及び簡単な補正ができる。

生産者の声

私にとって範囲が多岐にわたり、一人ではどうしたものかと思っていましたが、お話をしていると、不思議と頭の中が整理されていきました。このように実態をご覧の上、アドバイスを頂けるのは大変貴重で有難いことです。資料を基に再構築していきたいと思います。小さいながらも家族経営から一歩踏み出すのは容易ではないですね。現在の従業員には恵まれていると思います。今後も気持ちよく働いてもらえるようにしていきます。

アドバイザーの声

生花という国内流通が基本の市場において、生産から販売までを一貫して行なっている企業は、市場優位といえます。生花は、必ずしも大きな面積で生産する必要もないため、人材が育てば、他地域への展開がしやすい業態であるかと思います。
人材を育成することで、全国に素敵なバラをお届けできる企業へとさらに成長するものと期待しています。

要改善事例 09　法定三帳簿

宮崎県で、独自のブランド豚を生産している農場経営者さん

農場は年中無休ですが、シフト制による週休２日や夏季休暇、年末年始の連休なども設けています。母豚への種付けから出産・肥育・出荷までの生産体制を取っています。
1939年創業・三代目経営者・正社員７名・パート・アルバイト６名

相談内容／背景と課題

（１）労働者名簿、（２）賃金台帳、（３）出勤簿
この３つが法定三帳簿と言われるもので、これらの法定帳簿や労働者の入退社に関する労務管理書類は３年間保存することが労働法令で義務付けられていますが、このような帳簿の調製、保存のことを知らず、困っておられたようです。なお、労働者名簿と賃金台帳については、単にこれらの帳簿が事業所に備え付けられているだけでは不充分で、法律で定められた事項が全て記載されていることが求められます。とにかく事務処理が苦手、毎月の給与計算をするのも一苦労。労働者名簿や賃金台帳、出勤の記録が十分に管理されていないという状況下でのご相談でした。

アドバイス内容

[労働者名簿]・[賃金台帳]・[出勤簿]の雛形を作成し、
記録時の留意点などについてのアドバイスを行いました。

なお、特に、労働時間の記録については、

１．使用者が、自ら現認することにより確認し、記録すること。
２．タイムカード、ＩＣカード等の客観的な記録を基礎として確認し、記録すること。
３．自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合は、申告した時間が適正かどうかの確認や労働者が適正な申告ができる環境づくりなどの措置を講ずる必要があることについてアドバイスを行いました。

▸労働者名簿の整備について

労働者名簿は、事業場ごとに、各労働者（日々雇入れられる者を除く。）について調製しなければなりません。
また、**記載事項に変更があった場合は、遅滞なく訂正**しなければなりません。

記載事項

1. 氏名
2. 性別
3. 生年月日
4. 現住所
5. 履歴（過去の経歴）
6. 従事する業務の種類（従業員数30人未満の場合は不要）
7. 雇入れ年月日
8. 退職（死亡を含む）年月日とその事由

▸賃金台帳の整備について

賃金台帳は、事業場ごとに調製し、賃金支払いの都度、遅滞なく各労働者ごとに記入しなければなりません。

記載事項

1. 氏名
2. 性別
3. 賃金（諸手当、賞与を含む）毎の計算期間
4. 労働日数
5. 労働時間数
6. 時間外労働/休日労働/深夜労働の時間数
7. 賃金の種類（基本給、諸手当）とその金額
8. 控除の内容とその額

▸出勤簿の整備について

賃金台帳を作成するには労働日数、労働時間数等を把握する必要がありますので、出勤簿はやはり事業所には備え付けておく必要があります。労働者の労働日ごとの始業・ 終業時刻を確認し、これを記録することが必要です。

生産者の声

これまで不明瞭だった労働時間の把握ができるようになったことで、誰がどのくらい、どの作業工程の中で時間がかかっているのかなどを把握することができるようになりました。労働時間の把握については、スマートフォンで入退社の申告ができる勤怠管理アプリがあり、そちらを利用することとしました。

また、雛形を作っていただいた労働者名簿をもとに、必要な情報を従業員ごとに記録、保存したり、賃金台帳についてはこれまで手計算、手書きだったものを給与計算ソフトを利用することで、間違い防止にもなり、必要な記載事項も満たすことができました。

アドバイザーの声

従業員が１日に何時間働き、何時間残業をしているかを把握することで、過重労働を未然に防ぐことができます。残業や休日出勤が多いなど過重労働に繋がる可能性のあるケースについて、企業側が早期に対策することができ、健康被害や訴訟などのトラブルも避けることができます。

農業においては、この時間を超えて労働させてはならないという法定労働時間（原則「１週40時間、１日８時間」）が定められていないため、「時間外労働」という概念もありません。

また、「労働基準法で規定する休憩時間の適用や労働者に対して毎週少なくとも1回の休日を与えなくてはならない」という労働基準法の「週休制」の原則も農業にはないため、出勤や労働時間の管理がおざなりになりがちですが、優秀な人材を確保・育成していくためにも、労働時間や休日をきちんと定めて、管理することで、労働者が働きやすい環境を整えることが大切です。

要改善事例 10　農業におけるインターンシップ制度の活用

宮崎県で、ブロイラーの生産を行う農業法人さん

鶏舎の規模拡大に伴い、通年での中途採用、新卒採用を行っています。
1982年創業・鶏舎数55・正社員11名・パート・アルバイト９名

相談内容／背景と課題

　せっかく縁があって一緒に働くことになっても、早々にリタイアしてしまうことは少なくありません。本件の相談者は、「とにかく、雇用のミスマッチをなくしていきたい」「働く前にもっと農業について、養鶏業について知ってもらえれば人材の定着に繋がるのでは？」と思っておられます。

　就農説明会に参加し、求職者に当法人の仕事や農業というやりがいを丁寧に説明し、いざ採用したものの、数年、早いときには数ヶ月で退職してしまうことの繰り返しのようです。これでは採用にかかるコストも馬鹿になりません。少しでもこのような雇用のミスマッチを防ぐ手立てはないかと考えていたようです。

アドバイス内容

インターンシップ制度を検討してみませんか？
インターンシップ制度とは、採用する前に実際に仕事を体験してもらうことです。就職先として農業に関心のある方を対象に、実際の現場で就業体験をしてもらいます。学生さんはもちろんですが、最近では、社会人の方を対象としたインターンシップを受け入れている農場も増えています。

▸インターンシップ制度とは

「農業を仕事にしたい」「農業にチャレンジしてみたい」と考えていても、実際の農業に触れる機会がない方にとって、就農はとてもハードルが高いものです。インターンシップとは、職場を体験してもらい、「どんな仕事なのか？」「自分に向いているのか？」「自分にできるのか？」、そして、**「やりがい」を体験してもらうための制度**です。

▸インターンシップ制度の目的

　インターンシップ制度を活用する大きな利点のひとつは、ミスマッチを未然に防止できる可能性があることです。また、最終的に将来の雇用の確保・定着に繋がる可能性もあります。
　現状の人材不足の要因のひとつは「就農のミスマッチ」です。理想とのギャップが大きく、せっかく働きだしても早々にリタイアしてしまうことは少なくありません。
　インターンシップを通して就農前に現場を知ってもらい、互いに不幸なミスマッチを防ぎ、腰を据えて長く働いてもらえる人材を確保することになります。

　では、インターンシップを受け入れてみようと思ったときに、まずは、どのような受け入れ準備が必要なのでしょうか。その概要を考えてみましょう。

1．受け入れ対象者
18歳以上（高校生については要相談とするなど）とか、20歳以上とか、受け入れる対象者を決めます。

2．内容
単純な作業だけではなく、幅広い業務を体験してもらえるような内容とすると良いでしょう。良いところ、キレイなところだけ見せようとするのは考えものです。また、体験中は、実際に働いているスタッフとコミュニケーションがとれる機会を設けると良いでしょう。

3．期間
２～３日程度の短期の体験会や２週間から４週間とか、または、連続した期間の体験が難しい社会人には土日等に体験日を設定するなど、受け入れる体験期間を設定します。なお、１日原則８時間、１週間40時間を超えないよう、また期間が長い場合には、期間の途中に休日を確保するようにしてください。

4．費用
参加費は無料とします。交通費については受け入れ側が負担しても良いですが、体験者負担としても問題ありません。通いではなく宿泊を伴うような場合は、食費や宿泊費をどこまで負担するのか、宿舎を用意するのかなどを考えましょう。

▸雇用契約ではないことに注意

　インターンシップの受け入れにおいて、ときどき問題となることがあります。インターンシップは、原則的に労働契約を前提としていません。ですので、労働者ではありません。繁忙期の労働者確保等の目的で利用してはならないということです。インターンシップにおける労働者性の有無については、以下のような実態がある場合、労働者に該当するものと認められますので注意が必要です。

・見学や体験的な要素が少ない。
・使用者から業務に関わる指揮命令を受けている。
・体験者が直接の生産活動に従事し、それによる利益・効果が当該事業所に帰属する。
・体験者に対して、実態として何らかの報酬が支払われている。
（参照：平成9･9･18 基発636 号、昭和57・2・19 基発第121 号）

労働者に該当すれば、労働基準法をはじめとする労働関係法令の適用となり、労働条件通知や最低賃金の適用を受けることになります。また、体験中にケガすれば労働者災害補償保険法（労災）の適用となります。

▸その他ハラスメントについても注意が必要

　稀に、インターンシップ中におけるハラスメント行為が問題となることがあります。ハラスメントは、体験者を傷つける許されない行為です。ハラスメントとは、自分が問題ないと思っていても、相手が被害にあっていると感じた時点で成立してしまいます。自覚なくハラスメント行為を起こしてしまっている場合があります。実際にあった事例ですが、「〇〇ちゃん」などと馴れ馴れしく下の名前で呼ぶ、必要もないのに体に触れる、飲酒を強要する、体験とは関係のない話しをするなど、プライベートな質問には特に注意してください。早く打ち解けようとする気持ちや想いは大切ですが、コミュニケーションと称して立ち入った話題や質問をすることはマナー違反となる場合があります。

生産者の声

実際にこのようなインターンシップ制度を導入後ですが、当初は「興味本位で来られては困る」「今の若者には無理だ…」「うちになんて興味ある希望者はいない…」という否定的な考えもありましたが、実際にインターンシップの受け入れをしてみると、「こんなに真面目に就農を考えている方がいるとは思わなかった」という感想に変わっています。

アドバイザーの声

より良いインターンシップ制度としていただくために。

受け入れ側としては、体験者の立場に立った職場体験の機会となるように考えることが大切です。過度に歓迎、接待する必要はありませんが、せっかくの体験者をがっかりさせてしまうようなことがあってはなりません。体験者、受け入れ側双方にとって実りあるインターンシップ制度としていただければと思います。日中の体験会の他に、夜は宿舎で体験者同士がグループディスカッションを行うなどのセッションを行っている農場もあります。他にも、大々的なインターンシップが難しい事業場では（本事例もこちらに該当）、１日体験ツアーの参加者を募ったり、常時職場見学会を開催したりと、就農に踏み切ってもらうためのハードルを少しでも下げようとしている農場もみられるようになりました。まずは「農業に従事したい！」と考えている希望者に、ご自身の農場の魅力を直接ＰＲできる機会と考えていただければと思います。