



農業の「働き方改革」現場からの意見とアイデア

平成30年3月20日
農林水産省 経営局

目次

Q1: 経営体で必要としている人材	3
Q2: 人材の確保・定着に感じている課題	4
Q3: 課題の解決に向けて取り組んでいる内容や工夫。 また、その成果や苦労した点、課題	5
Q4: 人材の確保・定着に関する国や行政への要望等	11

本資料について

- ・本資料は、平成29年12月から平成30年2月末に掛けて、①農林水産省のウェブページで行った「農業の「働き方改革」アイデア募集」及び②農林水産省による聞取調査等を通じて集めた農業経営者を中心とする方々からのご意見・アイデアを取りまとめたものです。（意見総数 151件）
- ・文章による自由回答データを分類し、整理しています。
- ・同旨のご意見につきましては統合・集約・整理しています。
- ・働き方改革に直接関係しない内容や、回答者を特定可能な情報につきましてはご意見として承り、資料には掲載しておりません。

Q1 経営体で必要としている人材

○ 農業経営者は、農業に対して意欲を持ち、責任感・向上心等のある人材を求める傾向が強かった。一方、即戦力となる知識や経験を有する者を必要とするとの声もあった。

【意欲があり積極的】

- ・農業に興味と働く意欲を持ち、農業の難しさを理解し自然と向き合え、次世代農業を考え行動出来る人
- ・新たな時代の訪れを敏感に感じ取り、惰性のうちに働かせられるのではなく、自らの強い意志によって時代を作っていく気概を持った青少年
- ・自分の長所短所をどう活かして仕事出来るのかを考えられる人
- ・自ら考え行動できるよう社会経験がある人

【責任感・向上心・指導力がある】

- ・幹部候補生として年長者にも指示、指導及びマネジメントができる人
- ・農業の経営者を目指し、3年以上は研修出来る人
- ・主に肥培管理や農薬散布計画、資材の発注や在庫管理、機械の運行及びメンテナンス、人材育成やパート管理までできる部門責任者となり得る人
- ・責任感があり、目標を立て、経営発展の実現を目指せる人
- ・先のことなども考えて仕事ができ、人を育てられる人
- ・他産業でも通用する「考える力の強い」人、またはそうなるポテンシャルを持った人
- ・農業＝1次産業のみではなく、経営を6次産業として捉え対応できる人

【コミュニケーション能力・協調性がある】

- ・社会人としての常識が備わっており、周囲(消費者、先輩社員、パートさん)となじめる人
- ・コミュニケーションが取れる人
- ・丁寧な仕事ができ、思いやりがある人

【現場の知識や経験が豊富】

- ・機械作業を安心して任せられる、機械を良く理解し、運転の上手な人
- ・牛、設備・機械及び車両等を適正・的確に取り扱える人
- ・農作業の大型特殊、大型けん引免許がある人。ただし、免許を持たない人は法人で取得させている

【誠実・真面目な人】

- ・作業ではなく、仕事として取り組める真面目な人
- ・会社のミッションを理解し、仕事に取り組んでくれる誠実さを持つ人

【その他】

- ・健康で繁忙期に働いてくれる人

Q2 人材の確保・定着に感じている課題

- 募集しても応募者が集まらないこと、人材が定着しないことに悩み。
- 定着に資する労働環境の整備に課題を感じているとの声もあった。

【求人への応募不足】

- ・地域の高齢化が進んでおり、農繁期の人材の確保が難しい
- ・慢性的な人手不足で、人材募集サイトでの募集に相当の費用をかけている。現場労働者についてはなんとか手当ができるが、管理職、資格保有者については危機感を感じている
- ・季節雇用のパートが確保できない

【雇用の定着化に必要な労働環境の整備】

- ・定着のためには、給与・待遇等を改善する必要性を感じている
- ・人材定着のための住居の確保・整備が難しい
- ・売上が市場価格等に左右されるため、安定した給与の確保が難しく、正社員を継続雇用できる環境の充実が厳しい
- ・休日の確保や入社退社時間の平準化などが必要
- ・盛夏に暑いハウス内で行う作業の過酷さに農業未経験者は驚き、定着しない
- ・遅刻が多い・やる気がない・コミュニケーションが悪かった人には辞めてもらった
- ・農業も他産業と同じ感覚で取り組む若者が増えており、「農業だから」は通用しない

【人材育成】

- ・栽培技術の教育が上手く行かず、結果的にモチベーションが下がってしまう時がある
- ・未経験者に対する丁寧な指導で、将来への希望を発露させることが不可欠
- ・若手は労働環境のことばかり気にする傾向があり、自己主張は強いが、上司からの助言は受け入れるまで時間がかかる

【従業員の人間関係】

- ・従業員間の人間関係がうまくいかないとチームワークが乱れ、良好な飼育・管理はできず事故発生に繋がる恐れが出てくる
- ・人との交わりが苦手な若手社員が、入社後2～3年悩んでいる
- ・経営者側と従業員との距離があり、言いたいことがあってもなかなか言えない環境だったり、少ない人数で仕事している分体調が少し悪くても休みにくいなど色々な問題がある状況。

【その他】

- ・業務拡大に伴い、経営者側のマネジメント能力の向上が求められる

Q3 課題の解決に向けて取り組んでいる内容や工夫。 また、その成果や苦労した点、課題

○ 労働時間・休日の見直しや、福利厚生の充実など、労働環境の改善に努めているとの回答が特に多かった。

○その他、

- ・人材募集の条件の明確化・多様な募集媒体の活用
- ・マニュアル化やIT化等による生産性の向上
- ・社内研修の実施や資格取得への支援
- ・子育て中の女性や高齢者向けの、短時間勤務や軽作業の募集等の取組も多く挙げられた。

○ 課題としては、取組にかかる労力や費用の負担感が最も多かった。

【労働時間、休日の見直し】

- 日曜日は必要不可欠な業務のみに絞り、1人当りの日曜出勤日数を最小化した
→ 若年の人材の確保が容易になった。日曜日は最低限の人数で業務を行うため、トラブル発生時等には、応援や代替をお願いしなくてはならないケースがあるが、前もって従業員に説明し理解をいただいている
- 大変な仕事を1人だけにやらせず、皆で協力して早く終わらせる
- 動物相手なので365日休みがないが、従業員皆で譲りあって休みを取るようにした
→ 人材が定着し、1人もやめていない
- 法令に従って、非正規雇用にも各種社会保険を導入した
→ 人材の定着率は向上。ただし、法定福利費が増大しコストアップとなる中、生産物の価格に転嫁しにくいのが課題
- 2時間勤務制度取り入れ
→ 短時間勤務者の確保がしやすくなったが、より長く働くパートとの摩擦もある
- 正社員の雇用を積極的に行い、数が増えることで有給の取得も確保しやすくなる。また、パート社員にも長期的に働いてもらうため、パート社員間で出勤日を調整してもらい、休日についても本人の意見を優先する
→ 例年より応募者数が増えた(正社員、パートともに)。課題として、盆や正月などはパート社員で出勤する人数が少ないため、正社員で補うしかない
- 産休・育休の充実、休日の増加、就業規則の整備
→ 正社員の定着率が向上した。就業規則の整備には労力が必要だった
- 就農当初は夫婦経営だったので日曜も休めず朝から夜遅くまで働き詰めだったが、法人化したことで日曜は交代制で休みを取れるようにした
→ 後継者も育ち、役割分担も明確になったことで、効率化され、勤務時間も大幅に削減できた
- 農繁期の短期雇用は1日最低3時間から、週3日勤務可でシフト制にし、採用前後に個人面談を行い、意識や条件にズレがでないよう心がけている
- 産休・育休を導入し、産休中は補助員を雇い入れたり、計画的な作付けを行っている。世代により家庭条件や勤務体系も異なるので、よく話し合い、それぞれが補い合い無理をしない勤務体系をとっている
- 子育て中盤～終盤の主婦層をターゲットに求人し、たくさん働きたい人／子育ての片手間に働きたい人を組合せ、各自のライフスタイルに合わせた時間帯で柔軟な雇用契約を結んでいる 5

Q3 課題の解決に向けて取り組んでいる内容や工夫。 また、その成果や苦労した点、課題

【労働時間、休日の見直し】(つづき)

- 男女誰でも就業できるようなハードインフラ整備(更衣室、トイレ等)・ソフトインフラ整備(コミュニケーション・マネジメント向上)をした → 就業・就労期間を延ばすことができた
- 休日は土日祝で、どの作業も誰もができようにし、休みたい時に休みを取れるようにした
- 定休日を設け、繁忙期もなるべく交代で休日をとるようにしている
- 社員みんなの会社ですよいつも言っている。人が人を呼んでくるようになった。自分も色々な勉強会に参加してよい経営者の事例を聞き勉強し、同時に社員教育もしている
- 緩くやろう、という姿勢で、あえてシフトをつくらず平日の午前のみママさんや土日に休まないシルバー世代やパートさん同士でうまく調整してくれている
- 残業の削減と週休1.5日制の導入
→ 社員が以前よりも疲弊していないことで、農場内が明るい雰囲気になった。経営者自ら、社員、パートへ笑顔で声をかけるなど工夫が必要
- 繁忙期は始業が通常より早い時間になるが、その分、終業も早くする
→ 早出だと、一番忙しくなる時間に終業時刻を迎えることになるのが難点

【作業環境、福利厚生制度等の見直し】

- 給与に技術手当を創設して、技術の向上によって賃金も上昇するようにした
→ 社員各々が技術目標を持って仕事をしてくれるようになり、やる気も向上している。技術手当は今後も拡充していくつもりであるが、社員が納得する公正な評価基準が必要と考えている
- 退職金制度の導入(社員のみ)やパートは子育て中でも働きやすいように、業務終了時刻を15時、16時、17時と選べるようにしている
→ 「社員を大切にしよう」という会社の方針を社員が理解し、同じ方向性で取り組んでくれるようになった。また、パートさんをまとめようと努力してくれている
- 給与を毎年昇級にした(実績が伴うこと)
→ 退職者が居なくなり、雇用者が技術を身につけて会社へ貢献してくれるようになった
- 時給1300円以上での季節アルバイトを雇った。
→ アルバイトから正社員への登用へ繋がった。年々人が集まらなくなっている
- 社員寮の整備、免許取得奨励など
→ 7名分の社員寮を整備したが、拡大には資金面が課題である
- 「見て覚えろ」ではなく言葉を使って教えることが大切。適正な労働時間と休日を守り、残業がなくてもそれなりの給与を出さないと家族は養えず、5年以内に辞めていく
- 収穫で出た規格外品などを使って1食100円で昼食を提供。食育にも繋がる。古米の玄米で毎日パンを焼き、夕方にかかないで出している
- パートさんに家庭菜園でできた野菜を持参してもらい取引先で販売。ちょっとしたおこづかいが楽しみになる工夫
- 担い手確保のためには、遊興・子育て環境も含めた地域の生活環境の整備が欠かせない
- 大型の施設ハウスを建設し通年栽培に移行することで、雨に濡れず虫も少ない環境で農作業ができ、女性の雇用確保や労働時間・休日の確保になると思う
- 経験を積んできた従業員には、責任と役職給を与えて、自信を持ち、やりがいを感じてもらおう
→ ここ3年で新規の独立者が1名出ただけで、会社を辞める人が減少。
- 集出荷場を整備し清潔かつ3K農業のイメージを変えるような外観に(清潔感のある作業場・冷暖房完備・男女別のトイレ完備)

Q3 課題の解決に向けて取り組んでいる内容や工夫。 また、その成果や苦労した点、課題

【人材の募集方法等の見直し】

- 若い世代に魅力ある仕事として関心を持てる職業であるようSNSでの発信を意識的に実施
→定期的に大学生がきてくれるようになり、彼らを通じた同年代への情報伝達ができるようになってきた。実際は大変なところもあるという実像を飾らずに伝えていくことが必要
- 信用のおける知人から未経験者でもOKで、人材を紹介してもらえようにする。
→辞める雇用者がなくなった。地域や他の農業者とのネットワーク(情報)が重要。
- 農業関連だけでなく、中小企業等の会社説明会への参加
→応募者は増えた。仕事が忙しい中での説明会等への参加が課題
- 子育て中の女性にターゲットを絞って採用を進めている
→パートの人数の確保ができるようになった。課題は、夏期、冬期、学校行事のためパート同士の休みが重なることである
- 試用期間をしっかり取り、適性が認められない場合、他の道を紹介する。学歴は本来不問なのだが、出身学校を見るようになった
→応募者は減ったが、定着率は上がった。ただし、現場の労働力が不足し、従業員の休日が十分に取れないことが多くなった
- 採用前研修の実施
→採用面接だけではわからないことが、実際に現場で働くことで解消され、人材定着は安定するようになった。ただし住み込みでの研修のため、食事の用意等が大変なこともある
- 求人の際にどんな人がほしいかを明確にする事で、得意分野を伸ばすことが出来る

【労働力の融通等】

- 製茶業だが、農業を通じた友人である洋蘭農家と協議し、まったく逆である農繁期を利用したワークシェアに取り組んでいる。お互い常時雇用者を持たない家族経営であるため、農繁期の人材確保に苦心していたが、女性パートタイマーには任せづらい力仕事や中型以上の車の運転などを任せることができ、お互い助かっている
- 冬季は仕事がなく、通年雇用が難しくベアアップも難しい。冬季は経営者自体が出稼ぎにいく場合もあり労働力をもてあましていく。労働力を融通しあう窓口があれば、通年雇用も増え、経営者の負担減、雇用者への安定した給与の保証が可能になるのではないかと
- 出荷時期にパートをいれるが習熟度が上がらず生産性が低い。特に季節物を生産する農家や家族経営体にとって、パートさんのシェアもそうだが、農家同士の助け合いも必要ではないか。
- 職種をあまり限定しないでオールマイティに働いてもらうようにしている
→急な休みや・入鶏・廃鶏などの人数が必要な時、男手のいる業務も仲間が手伝ってくれるようになった。また、お客様の感謝が直接聞けるなど、またチームの団結も深まった。
課題としては、業務内容を理解してもらうことの難しさ。また、季節で業務にムラがあり年間を通じて平均化できにくいことである
- 選果場等は広域ネットワーク化による通年の働き場を創ることで人材確保できると思う

【作業のマニュアル化・見える化】

- 作業手順のマニュアル(写真など活用して視覚的に分かるように)を作成
→品質の安定、作業ミスの減少などを実現
- 各自が業務終了時に作業報告書を作成し、すぐに業務内容を把握できるようにした
→報告書は担当者の名前入りとしたことで、各自が責任を持ち丁寧な仕事ができるようになった。報告書自体はチェック式にして、作成に時間がかからないようにした
- 年間作業計画表を作り、作業の時期や場所、時間等に見える化した
→スピードや段取りを意識し、自分達で考えて自ら動き、指示待ちが減少。適期に作業を進められるようになった

Q3 課題の解決に向けて取り組んでいる内容や工夫。 また、その成果や苦労した点、課題

【作業のマニュアル化・見える化】(つづき)

- 農業未経験者でもすぐに出来るマニュアル化・見える化を進め、多様な働き方を可能にする
- SNSを使い勤務希望や勤務表、作業マニュアル、規則等を各自のスマートフォンで共有
- 各自の勤務実績を数値化して公平に給与や勤務時間調整に反映。数値化することで、目標の設定や全体収量目標の提示、経営面でも人件費の予算組みが可能に
- 能力給にすること事で、男女関係なく切磋琢磨して効率が上がる
- GAPに取り組み、仕事内容の見える化を徹底している
- 作業工程や作業の完成形を写真に撮りマニュアルを作成し活用
→ 失敗が減った。作業効率も上がり、社長は社長のやるべき仕事に専念できるようになった

【効率化、作業負担の軽減など】

- 夏場の草刈り作業を朝(5:00-10:00)、夕方(16:00-19:00)の涼しい時間帯に設定
→ パートさん自身の体調面で余裕ができ、人材管理ができるようになった、
- 重労働削減のために、圃場の規模を拡大して畦畔を減らし除草作業を軽減したり、消毒・追肥にドローンを使い散布・散粒し、ぬかるんだ圃場内に入らないようにするなどを実践。
→ 重労働や猛暑時の作業を軽減することで、熱中症対策や労働時間の短縮ができ、快適さにより定着率がよくなった
- グループ単位での作業体制を導入することで、現場作業者は現場の改善に、経営トップは経営の改善に、それぞれ集中できるようになり収益向上と負担軽減ができた
- 仕事の内容を力が必要なもの、繊細な作業が不可欠なもの等、明確にし、苦手なところをカバーできるようチーム全体で仕事することで、チーム各自のストレスを減らせる
- パートさんにより作業に得意・不得意があるので、得意分野の作業責任者にしている
- 生産性を上げるために、農業経営の規模を拡大し、栽培工程を分業化し、その工程を機械化・IT化などにより省力化していくことが必要
- 飼料の形状が微粉末で、鼻炎になる人がいたので、ペレットに変更し、飛散を少なくした
→ 飼料単価は上がったが、毎日の作業負担が減り、健康面でも効果があったので良かった

【IT活用】

- 経営側の思いや考え・情報共有のためにSNSを利用し、パートとのコミュニケーションを密に取るようにした。現場外からも作業内容・圃場の様子・問題点の確認、指示ができ効率化した
- 点在する約20棟のハウス管理のため、大規模ハウスには環境制御装置のクラウドサービスを導入し、携帯やパソコンでハウスの状況を確認できるようにした
- 収穫時期の予測にITを導入し、安定出荷。省力化として農業試験場・企業と青ネギの根切り収穫機・それと連動した4条植え定植機を開発中
- 農作業に費やす時間を「準備」「後片付け」「圃場への移動」などの間接業務も含めてすべて記録して可視化することでムダが見える化し、作業効率改善につなげるITツールとして「スマホアプリ」を導入し、作業の記録を実施。
→ ベテランの農家と比べて新規参入者は除草作業時間が2倍もかかっていた事や全体の作業のうち、20%の作業が「移動」であった事が見える化され、どこにムダがあるか分かるため、農業従事者が自ら作業改善を行えるようになってきた。
- SNSを活用し農場グループ・直売所グループ・GP(洗卵・選別)グループに分け、日々の業務のやりとり・要望など話せる場を作った。
→ 気軽に意見や質問も出るようになり、遠く離れた距離でもとても身近に感じるようになった。

Q3 課題の解決に向けて取り組んでいる内容や工夫。 また、その成果や苦労した点、課題

【農地の汎用化など】

- 生産性向上のためには農地の汎用化で高収益性作物の生産を可能とし、複合経営の可能性をより広げるべき
- ITを推進するにしても農地基盤の整備が肝心。そのうえで、ドローンのなどの新技術を導入促進し、労働の軽労化を図る必要がある

【研修・勉強会・交流会等の導入】

- 社員向けに経営研修を実施し、個々の資質の向上（経営全般の理解を深める）
 - 社員のモチベーションアップにつながり応募者数も増加
- 内部研修以外に、農業関係機関の外部研修を導入。生産だけでなく販売まで経験させ、販売価格の設定が適正か否か等の判断力養成を実施
 - 外部研修への参加により、社員が多様な知識（農産物加工・料理・商品化等）を習得。この研修成果として、社員による新規販売先の開拓ができた。また、市況の動向を把握し価格設定の状況判断ができるようになった。外部研修も含め、指導・教育の継続が大切。
- 定期的な社員勉強会の開催
 - 社員個々の知識が集約され全体の技術向上になった。結果的にモチベーションアップにつながった。他方、マニュアル作成に当たり、作業の統一化が難しく、時間がかかっている
- 時代の変化をにらんで環境制御技術に特化した研修会を開催
- 試験・研修などの経費を半分援助する制度を導入
 - 社員から「この農園のために何か役立つことをしたい」という意識を感じるようになった
- 経験と知識が豊富なパート高齢者には幹部手当をつけて若手への知識技術伝承をお願いした結果、指導以外にも野菜の先回りした管理などを責任感を持って行ってくれて農園全体のレベルが上がった。
- 他農園や青果市場など年に1～2度見学に行く。外の風を当たることで、視野が広がる
- 自分の業務上の希望とそれに向けた計画を立てさせ、レベル向上を促した
 - 意思、意欲のある人は向上した。他方、楽な方向へ、とだけ考え行動する人もいるので、毎日同じことを1から10まで話しかけ、やらない時はやってみせている
- 社内アカデミーを創設し、ビジネススキル、テクニカルスキルを動画で作成し、社員がいつでも視聴できる体制を整えた
 - 社員のレベルアップに繋がっている。テクニカルスキルを視聴する事で仕事の意味、流れ等を口頭で全て教える必要がなくなり効率化。費用はかかるが、将来の向けての先行投資
- 農作業手順を従業員に習得してもらうためには、繁忙期と同時の指導となるため、1年目だけでは習得できずに2年、3年...と何年もかかる。これが農業の難しさであるが、時間をかけてでも熟練させるしかない。後継者育成のため日々努力を惜しまず教育する
- 未経験者に一区画をまかせて口を出さず見守っている。リスクは伴うが、現場で人材を育成するには仕方ないと思っている
- 休憩室で読書できるよう、農業本、野菜レシピ料理本、車両の本等を置いている
- 高齢パートの作業内容を狭めて効率を上げ、「長く勤めて若手の見本になって欲しい」と話しモチベーションを上げた
- 正社員に15分前に作業を上がり作業日誌に記入するよう指導。文字だけでなくタイムスケジュールがある日誌を用意。→ 時間で動く癖が付き1日の作業量が増えた
- 注文書の隅にお客様からのコメント（「美味しかった」など）が書かれていることがあり、これを朝、皆が見る作業ボードに貼ると、自分達の作物への反応が把握でき、仕事にも前向きになる

Q3 課題の解決に向けて取り組んでいる内容や工夫。 また、その成果や苦労した点、課題

【面談・意見交換・コミュニケーションの活発化】

- コミュニケーション能力が高められるよう、朝礼やミーティングを設けて、従業員同士の意見交換をさせたりしている。月に一度、食事会をし、コミュニケーションを図っている
→ 仕事以外の話を通じて人間性を理解できるようになった。ただし、一部にはコミュニケーションを取りたいと思っていないように感じられる人などもある
- 新卒採用では、入社前の研修会などを行っている。入社後はチームリーダーと定期面談を行っている
→ 定着率は向上した。今後、採用、教育担当者を置く必要があると考えている
- 週1回の定例会に経営者も含め各部署の責任者が出席し、職員の要望等を会社側に発言できる場所をつかった
→ 最初は社員の方から意見が出にくい感があったが、定例化により意思の疎通と情報の共有がスムーズになり、明確な目標に向かって仕事ができるようになった
- 従業員が効率良く確実に仕事ができるよう、達成感を得ながら楽しく有意義に仕事に打ち込んでもらうことが重要。そのため、細かくコミュニケーションを取り、お互いの意識を理解しあって、適切な人間関係を築けるよう心掛けている。また、担当している業務や役割の重要性を実感してもらうことで仕事に対する意識も変わっていく。従業員間でミーティングを定期的に行い、自主的に仕事を分担しながら、より良い仕事を心掛けるよう取り組んでくれるようになっていくように感じている
- 冠婚葬祭・子供の学校行事・私的旅行などに従業員それぞれが参加できるよう、情報の共有化
→ スタッフ皆での助け合い、協力感覚が定着。仲間への思いやり、人付き合いの円満化、より良い職場環境の確立により人材の定着化にも繋がった。他方、仕事の分担化が課題。

【他の事業や新しいことへの取り組み】

- HACCP認証に向け作業のマニュアル化及び教育訓練に注力
→ 作業のミスが減り責任感が育った。HACCP認証を受けるまでのエネルギーは相当だったが、誰が携わってもぶれることのない仕事ができている事は価値あるものと思う
- ASIAGAP・GGAPの効果が働き方改革につながっている。スタッフに作業内容の理解と目標を持ってもらうことが大切。農場のルールづくりとマニュアル化、農場内の整理整頓も効率化に繋がる。経営者の経営意識で改革されると思う
- 米生産農業法人向けの農業IT管理ツールを導入し、現場作業改善を進めている。受託面積の増加、社員数の増に伴い、現場管理、社員の管理等に目が行き届かなくなっており、第三者の協力を得ながら職場改善を行う。管理ツールの毎年の経費が負担
- 人材募集を近隣のみから日本全国規模に拡大。話題性(機能性・健康志向)を加味した農産物の発想・展開(加工・販売)。複合経営化(米プラス畜産)にも取り組んでいる
→ 本年度で実質2年目なので、成果はこれから。新規作物に挑戦するには、時間と資金が必要
- 夏の時期だけでなく冬も仕事を作り、一年中安定して働けるようにする
→ パートで長く勤めていて、通年雇用化により正社員となった従業員もいる
- 冬場の業務確保で六次産業化に取り組み、農業・ドライフルーツの製造・カフェ・菓子製造・アイスクリーム製造・イベント販売・ネット販売などを展開
→ 長期間雇用できるようになり、加工業務は自分がいなくても対応できるようになった
- 経営者がまずはしっかりと技術を身につけなければ、人を雇っても説得力がない。補助金に頼るのではなく、販売単価を上げて利益を確保し、複合経営への転換を行うべき

Q3 課題の解決に向けて取り組んでいる内容や工夫。 また、その成果や苦労した点、課題

【多様な働き方の導入】

- 女性を意識し出勤時間や退社時間を自由にしたり、いつでも休める勤務制度を導入
→ 女性の人材確保がスムーズになった。他方、子育て中の女性は急に休んでしまうので、ある程度多く採用する必要がある
- 実働時間は8時間と変わらないが、拘束時間が以前は13～14時間程度だったところ、1人あたりの仕事量を減らし、勤務を2交代制とし、拘束は10.5時間とした。また、有給休暇の残り日数の明示、取得の申請方法を簡素化した
→ 以前は短期で退職するケースが少なくなかったが、取組後は皆無に。働きやすい環境づくりは、従業員が「今までよりも、ただ単に楽になる」というだけの受け止め方になると、経営にとって負担が大きくなるだけなので、「あくまでも今後の展開のための投資」である旨を伝えることに苦心した
- ライフスタイルの変化に合わせて勤務体系を変更できるような部署や部内業務の設置
→ 結婚、出産、介護などが生じても、正社員からパート、時短社員に転換して勤務を続けてくれている
- イチゴは軽作業なので年齢に応じた作業をし、定年制はなし
→ 高齢者は年金とパート代で多少なりとも収入が増えるので、皆張り切っている。他のパートをしている人が空いている時間を利用して働いている
- 軽作業で障がい者の方を雇用(週1～3回、農園事務所での作業)
→ 年間を通して安定的に仕事をしてもらうには農作業もお願いしたいが現状は難しい
- 経営者自身の妊娠・出産・子育てで、経営者がいなくても回る体制にシフトさせる必要があり、障がい者の方を不定期パートとして採用することで両立を図った。
- スポーツ選手などの様に従業員もスカウトや移籍みたいな就農形態もあっても良いのではないか

Q4 人材の確保・定着に関する国や行政への要望等

○ 国や自治体への要望としては、就農者向けの説明会や若者の農業体験の場等に関するものが多かった。

【就農説明会、農業体験など】

- ・農業系企業の合同説明会のような場がもっと増えてもいいと思う
- ・都会育ちの若者が生産現場でふれあう機会を増やしてほしい
- ・小規模農家における今後の役割として「体験農業」やカルチャースクールとしての農育等の拡充が必要になるかと考えられ、農業技術のみならず、幅広い視野・技術を有した人材が必要
- ・農業フリーランス的な取り組みやマッチングが出来たら活用したい。
- ・ワイン業界では、ワインに関心のある人に、収穫期や苗の定植・除葉などに協力してもらい、返礼する取組があるが、他の分野でも同じような取組が行えないか

【経営者向けの情報提供】

- ・人材確保・定着の成功事例を教えてください
- ・経営者が農業関連だけではなく、異業種対象の人材育成セミナーを受講することも有用

【労働環境の整備等】

- ・定年後のサラリーマンは元気なので、働ける環境があれば雇用できるのではないか。
- ・サラリーマンが農業を副業としてできやすい環境づくりが望まれる。
- ・子育て中の女性がより働きやすい環境をつくり出すこと(保育所等の充実)
- ・人材派遣制度を活用して、短期雇用でも経験のある人材の活用が可能となるシステムを希望
- ・農業は労働基準法の一部適用除外(休日および労働時間に関する規定)だが、将来的には見直すことも必要ではないか。休日出勤した場合には、手当が出る。最低賃金を割らない。など、仕事をした分の対価が得られれば社員のモチベーションにつながると思う。
- ・新規に農業を始めて10年経過したらボーナス的に補助するなど、継続のインセンティブの導入
- ・外国人材の柔軟な活用を可能とする仕組み
- ・人口減少が著しい地域で、新規就農した者にとって、例えば消防団活動など地域活動が著しい負担となっていることがあり、自己の仕事に支障が出る状態になっている。

【その他】

- ・農業における「働き方改革」を実行するためには、生産者の区別が必要。たとえば農業者を、衰退型・維持型・成長型とかにより区別し、その型に合わせたマニュアル等の作成が必要。
- ・魅力ある科学的農業への研究を推進
- ・日本の農業を支えていく人材を養成している農業高校の先生の意識改革も必要
- ・半農半Xの取組、農業と他産業との就労の組み合わせによる就農支援も必要。
- ・国家公務員は一定の年齢を過ぎたら故郷に一時休職(有給)して帰農(Uターン)できる選択が可能な仕組みを作ってはどうか。優秀な公務員の活躍の場として提案したい
- ・新規就農希望者に対して、現在は農業者が指導者(メンター)としての役割を担っているが、行政・JA等の担当者にも明確な役割を与えてほしい
- ・現在、市町村やJAも集約化が進み地域に寄り添う機関がないので、農水の出先機関の人員を出身地元・実家に常時駐在させ、農政と現場の橋渡し役をさせてはどうか。
- ・補助金や公庫の融資などの申請が、JAを経由しなければならない体制を改める。国、県、市の職員、その他の公務員は申請書の確認をJAに丸投げ、決定責任を転嫁している。

この他、現行の制度の維持拡充等に関する意見があった。