

社員のうち80%以上が女性パート社員で、生産販売などの業務を担っています。

子どもが学校に行っている間だけ働く、学校行事や子どもの発病の際に休みがとりやすいようななどの**柔軟な勤務ができ**、また**ホームページを充実させていることで職場のイメージがしやすい**こともあり、一般の求人誌で募集すると募集人数の10倍以上の応募があります。

柔軟な勤務体系を実現するため、**余裕ある人員を確保**したり、**年1回担当部門をシャッフル**して誰でもどこでも担当できる多能工化を進めたり、社員同士のコミュニケーションを増やして急な休みでもお互いにフォローしあう職場風土を醸成したりするなど、さまざまな工夫を重ねています。

さらに、パートリーダー手当の支給や**正社員への職種転換制度でモチベーションアップ**を図り、パート社員が生き生きと働き、現場で活躍することで、正社員は会社全体の企画運営に集中することができるほか、労働時間の削減や休日の増加が実現するなど好循環が生まれています。



<出荷作業で活躍するパート社員>



さらに魅力的な 環境に向けた取り組み

すべての人が働きやすい職場への 取り組み

パート社員だけでなく、高齢者や障害者も活躍しています。

定年は60歳(65歳まで再雇用)ですが、70歳過ぎの社員も活躍しています。また、福祉施設から障害者を受け入れ、当初は福祉施設の支援を受けながらの勤務でしたが、短時間勤務パートとして雇用し徐々に勤務時間を延長していきます。通勤用のバイクや作業用フォークリフトの免許取得を支援したり、「一人前の社員にしたい」という思いで育成し、現在では準社員(フルタイム勤務)として土づくりの仕事で活躍しています。

その他にもシャワー付きの休憩室や男女別のトイレ(屋内、屋外とも)を設置するなど、すべての人がより働きやすい職場環境の整備に取り組んでいます。



<出荷場にある男女別のトイレ>

ある社員の日



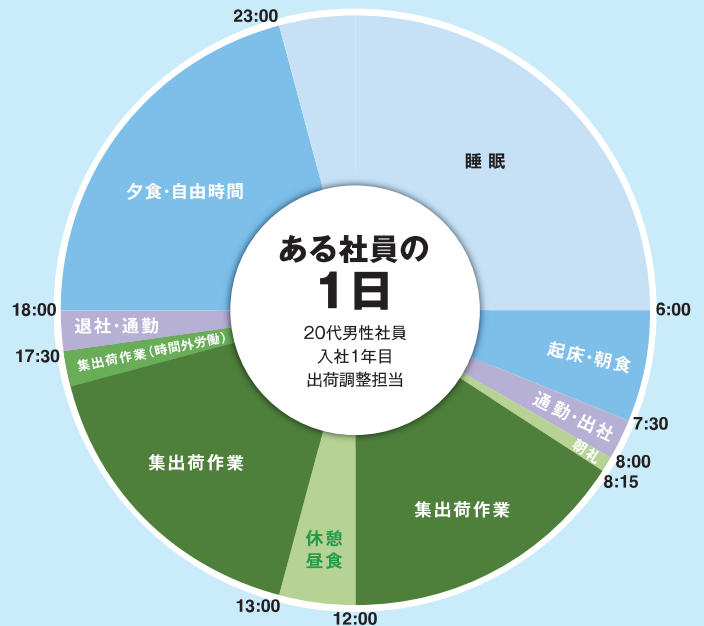
<社員Data>

- 20代男性社員
- 入社1年目
- 出荷調整担当

<ひとこと>

農業大学校在校時にインターンシップで会社に来て、6次産業化の取組みなどに魅力を感じ、就職しました。まだ入社して1年も経過していませんが、生産から出荷調整、営業、展示会と6次産業化の流れに沿った業務を経験できることがモチベーションにつながっています。

1年先には出荷調整の仕事をしっかりこなせるように、2～3年先には営業・展示会・パートさんへの指示出しができるようになりたいです。



主な労務関係 DATA

〔就業規則〕

- 勤務時間
8時～17時(休憩時間60分)
- 休日
● 所定休日:100日(日曜日、年末年始(7日)、夏季(4日)、その他シフトによる)
- 割増賃金:なし
- 三六協定:なし



NEXT STEP

今後取り組みたいこと

○ 年間休日を130日まで増やすこと

農業だからといって、労働時間や休日の取得など他産業と同等にしなくてもいいということは本来ないはずと考えています。働き手は農商工の別に関係なく働く場所を選ぶのだから、どの産業分野であっても同じ労働条件にならなくては、農業という産業は続かないと思います。

他産業並みの労働条件(週40時間以内の所定労働時間、週休2日の確保)を整備することで、社員がしっかり育つようになると考えていますし、そうでないと会社を継続することができないと考えています。



野末陽平社長



2018年に竣工した
新本社兼出荷場



1. 変形労働時間制の導入で、時間外労働の削減を目指す
2. 規格の簡素化など生産性の向上で、所定休日108日を実現
3. 社員向け研修で、早期習熟を支援

経営概要

- ＜所在地＞ 埼玉県児玉郡上里町勅使河原717
- ＜代表者＞ 代表取締役社長 小暮 郁夫
- ＜設立＞ 1999年7月
- ＜売上高＞ 70百万円（2018年）
- ＜社員数＞ 正社員18名、パート社員19名
- ＜事業概要＞ 畑作、作業受託
- ＜作 目＞ 露地野菜（玉ねぎ、青ねぎ、キャベツ、レタス、白菜ほか）65ha、作業受託延べ120ha、出荷調整施設345㎡、集出荷施設880㎡

- ＜特 徴＞ 地域内の農家30戸で、栽培方法の研究などを行うグループが会社としての前身でした。その後、法人化してスーパーへの直接販売、加工場の建設、さらには外食企業と連携して食品加工場を地域に呼び込み、実需者のニーズに基づく契約栽培へと生産方法を変更しました。経営モデルの進化と経営規模の拡大に伴い、就業規則類も整備し、労働基準法に完全準拠を実現しています。

法人としての発展のみならず、地域ぐるみの産地形成により地域振興を目指す経営者の志が、ひいては若い社員を惹きつけ、やる気を引き出す就業環境を作り出しています。



2008年に農産物の生産だけでなく、加工にも取り組み、加工部門の社員を雇用したことをきっかけに就業規則を制定しました。

その後、農場部門が拡大したことで、主に加工部門向けに作った就業規則では、農場部門の社員の働き方に合っていないことがわかりました。

このため、農場部門での働きやすさを考慮し、**現場の労働体系に合わせ**、2019年11月に新たな**就業規則を制定**し、労働環境を大きく見直しました。

「生産品目が多く、担当する品目によって作業量や作業すべき時刻が大きく季節変動するため、特に農場部門には柔軟な働き方が求められていました。」と小暮郁夫社長は話します。

具体的には、**1年単位の変形労働時間制を導入**し、生産、調整、加工、管理といった**部門ごとに年間の労働時間の上限を設定**しました。これまで、農場部門は収穫期(5月～11月)には月平均30時間程の時間外労働が発生していましたが、今後は、1年単位の変形労働時間制の導入による時間外労働の削減が期待されます。



＜社員向けの掲示物＞

地域農業への貢献や経営の見える化の取組み、機械化によるコスト削減など経営者の想いを共有。

品目	生産区分	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	令和元年度産
小松菜	特別栽培													柔らかく、サラダでも美味しい小松菜
きゅうり	加工向け栽培													夏は、長野県産
ほうれん草	特別栽培													
長ねぎ	特別栽培													柔らかく自身が長い長ねぎ
ブロッコリー	特別栽培													茎が太く美味しい
レタス	加工向け栽培													玉ねぎ、1〜3月のハウスは、色鮮やかなハウス
茄子	特別栽培													熟す
青ねぎ	加工向け栽培													周年栽培、中ネギ
玉ねぎ	加工向け栽培													
お米	特別栽培													コシヒカリ・ひとめづり・夢のかがやき
きゅうり	化学肥料不使用栽培													夜の寒からムブルーム甜瓜
水菜	化学肥料不使用栽培													ハウス栽培
春菊	加工向け栽培													
紫キャベツ	加工向け栽培													一部冷蔵保管
はくさい	加工向け栽培													黄芯、一部冷蔵保管

＜農産物出荷予定表＞

露地が中心で、多くの生産品目があるため、天候や作物の栽培カレンダーに応じた柔軟な働き方が必要。

また、2020年4月から適用される働き方改革関連法にも対応(有給休暇5日間強制付与、時間外労働上限規制(三六協定)など)しており、労働基準法に完全準拠した就業規則等を整備しています。「2019年は、農場部門拡大に向けて8名の社員を採用しました。**若い社員の働き方に合った職場環境を整えることで離職率を低下させ、社員の定着・育成を図りたい**です。2019年9月から社員に対して新就業規則の説明会を実施したところ、評判は良いです。」と小暮社長は手応えを感じています。

「農産物の販売価格が低迷し最低賃金が上昇するなか、機械化や生産・出荷・物流の一貫体系の構築、規格の簡素化などによる、低コスト化による生産性向上への取組みが必須となっています。」と小暮社長は話します。

サイズ区分を減らすなど**農産物の規格を簡素化**するほか、大型機械を活用したり、販売先との取組みで**鉄製コンテナ**を活用したりするなど生産性向上に努めています。結果として、所定休日108日と年間平均で週休2日を実現したほか、シフト制で週2日の休日取得を奨励しています。「毎日出荷があるため完全週休2日制は難しいですが、社員が希望する日や期間に取得できるようにしていきたいです。残業割増は維持したうえで、所定休日はこれからも増やしていきたいと思います。」と小暮社長が話すのとおり、**社員の希望でシフトを調整し長期旅行休暇を取得することも可能**です。

実際に、農閑期に所定休日と有給休暇を利用して1ヶ月間海外旅行に行く若い社員もおり、「海外農業について見聞を広めてくれるのであれば、会社で金銭的な支援も行っており、2012年より既に18名送り出しています。」と小暮社長は話しています。



＜2019年7月竣工の冷蔵保管庫＞

鉄コンで収穫、保管、出荷することで物流コストを抑制

社員向けに、農学博士による土壌・作物生理等の講義や中小企業診断士による経営管理の講義、社会保険労務士による労務管理の講義といった定例研修を実施するなど、**生産技術**にとどまらず、**経営・労務管理**といった将来の**幹部候補となる人材の育成**にも役立つ研修内容とするなど、社員育成に力を入れています。



＜オニオントッパーほか大型機械を活用＞



＜社員向け研修の様子＞

また、農機具の取扱いについては、研修を実施するだけでなく、**若い社員に積極的に運転・操縦させる**ことで、早期の技術習得を可能にしています。若い社員に対して、会社の期待を形に表して示すことが、モチベーションアップにつながっています。

ある社員の日



<社員Data>

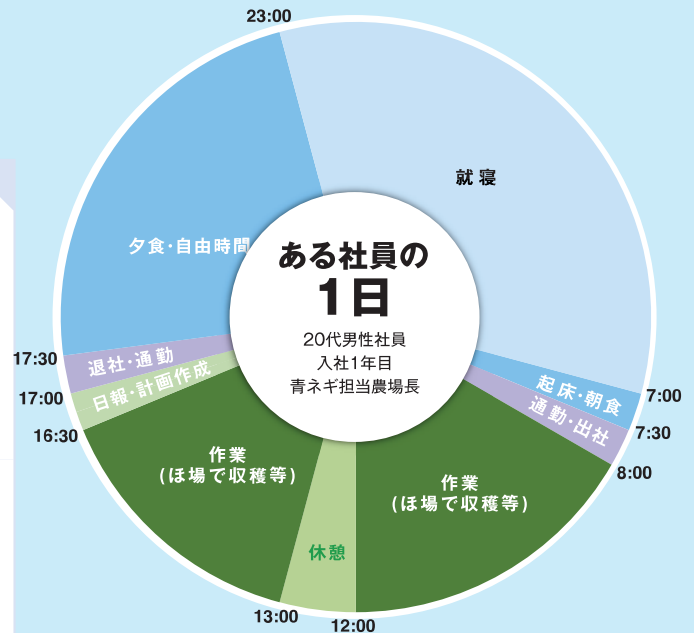
- 20代男性社員
- 入社1年目
- 青ネギ担当農場長

<ひとこと>

大学で農業を学び就農希望でしたが、これからの農業経営は労務管理の知識が必須と考え、卒業後は生命保険会社に就職し、外交員のマネージメントを経験しました。現在はその経験を活かして青ネギ担当4名をマネージメントし、青ネギ生産の計画も自ら考え毎月の会議で実績報告するなど、日々やりがいを感じています。

ほ場での作業は疲れを感じることもありますが、夏場には暑さを避けて早めに作業を終わらせて退社し、夕方を社会保険労務士の資格取得に向けた学習にあてることもあります。また、長期休暇をとって1ヶ月アフリカに旅行に行けるなど、柔軟な働き方ができるので、苦にはなりません。

研修も充実しており、自分自身も成長しながら、ますます発展していく会社の基礎づくりに貢献したいと思っています。



主な労務関係 DATA

〔就業規則〕

- 勤務時間
 - 1年単位の変形労働時間制
 - (原則) 8時30分～17時30分(休憩60分)
 - (変形労働対象者) 8時～17時(休憩60分)
- 休日
 - 年間休日: 108日
 - (原則週休2日+年末年始4日)
- 割増賃金: 時間外125%、休日135%
- 三六協定: あり



今後取り組みたいこと

○ 実需者を呼び込み、地域とともに発展

上里地域は、近隣の高冷地に露地野菜の生産地があり、双方の寒暖差が大きいことから産地リレーが可能です。また、首都圏へのアクセスが良いため、実需者との連携拠点として最適であり、実需者のニーズに会社だけでなく地域全体で産地形成して応えたいと考えています。

○ 総務・人事系の人材確保

会社の規模拡大に伴い、社員数も順調に増加していますが、管理体制はまだ不十分であるため、社内研修への参加を促し優秀な人材を確保・育成することで、会社の成長を確固たるものにしていきたいと考えています。



実需者との連携を成功させてきた小暮郁夫社長。



1. 作業の効率化・省力化で 残業時間の削減

2. 安定雇用と業務の「見える化」で、 有給取得率アップ

経営概要

＜所在地＞ 栃木県芳賀郡市貝町大字刈生田851-1

＜代表者＞ 代表取締役社長 篠田 教雄

＜設立＞ 1979年8月

＜売上高＞ 3,709百万円(2018年)

＜社員数＞ 正社員32名、契約・パート社員43名

＜事業概要＞ 農産物の生産

＜作 目＞ 酪農(経産牛2,600頭)、肉用牛(肥育牛4,600頭)

＜特 徴＞ JETファームグループ全体での牛の飼養頭数が18,000頭を超える、全国でもトップクラスのメガファームです。約40年の長い歴史の中で培ったノウハウを持ち、乳牛と肉牛の飼養を連動させる乳肉複合経営システムを国内でいち早く導入しており、栃木・北海道・福島エリアで、大規模に生産牧場を運営しています。JETファームグループの中心である株式会社ジェイイーティファームは、栃木県内で酪農と仔牛全頭の哺育・育成を行っています。

牛が大好きな20歳代から30歳代の若い社員が中心に活躍し、中途採用も積極的に採用を行い、地元に着目した牧場となっています。また、社員それぞれにあった業務・仕事環境を用意し、社員全員が固定観念にとらわれない、時代に即した「新しい牧場のあり方」に取り組んでいます。



外国人技能実習生の受入れをきっかけに、就業条件の公平性を確保して社員のモチベーションをアップさせるため、日本人の労働環境の見直しも必要と考え、労働時間等について他産業の水準と同等になることを目指して、現場体制の見直しを進めています。

現場での作業効率化・省力化を推し進めるため、**モーションセンサーなどの新技術の習得と技能向上を積極的に取り入れ、生産性の向上**に取り組んでいます。作業安全面においても**外部講師を招いて社内研修を実施して社員のスキルアップ**に努めています。



＜外国人技能実習生の様子＞
受入れをきっかけに労働環境を見直し。



＜社内研修の様子＞

他県から講師を招き、座学だけでなく実際に機械を操作する実践的な研修を丸1日かけて実施
(刈払機取扱作業車安全衛生教育)

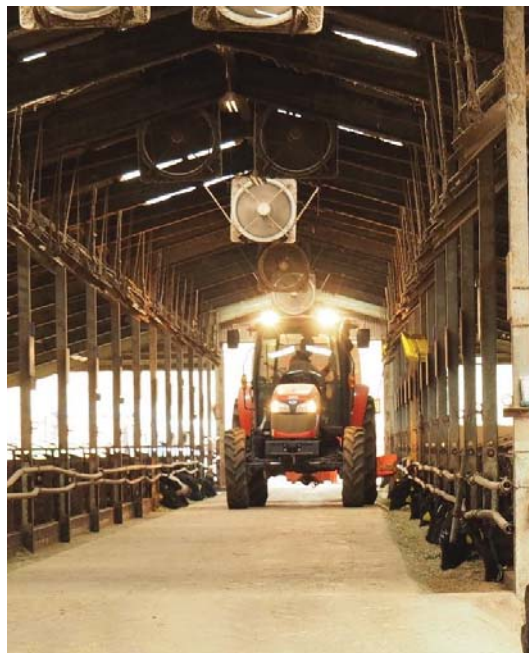
また、勤務時間の管理には**クラウド型の勤怠管理システムも導入**してリアルタイムに残業時間を管理しています。

時間外の作業が多い社員には農場の管理者が積極的に声をかけて作業の進捗状況を把握。特定の社員に作業が集中していれば、作業分担を見直すなど、社員の業務平準化を行なっています。

その結果、システム導入後では、年間の残業時間が1人当たり月平均8時間削減されました。

安心・安全な生産物を定量・定質に生産するため、社員が安全で統一された作業ができ、技術習得が容易になるように、**現場での作業マニュアルを整備**しています。この**作業マニュアルは、毎年更新**しており、社員はいつでも見ることができるように**各部署毎に必要な冊子を共有**しており、さらに**様々な業務をローテーションで経験**させることにより、**技術習得の早期化と多能工化が実現**しています。この結果、農場内の様々な仕事を複数の人で担当できるため、これまでの夏休み、冬休み（共に4日間）だけでなく、有給休暇も取りやすくなりました。

この取組は、日本人だけでなく外国人技能実習生も対象としており、外国人技能実習生の技能等の修得や待遇、相談・支援体制を充実させたことから、2018年に外国人技能実習生制度の優良企業認定を取得しました。



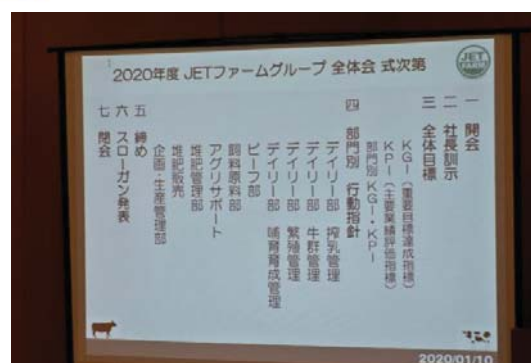
＜マニュアルに基づく作業の様子＞

さらに魅力的な環境に向けた取り組み

福利厚生の充実とコミュニケーションの活性化

福利厚生を充実させるとともに、社員間のコミュニケーションの活発化に取り組んでいます。社員、外国人技能実習生用の寮を、事務所の近くに建設したり、社員食堂で昼食の無償提供を行っています。

また、BBQ、畜魂祭、忘年会、新年会、社員旅行といった社内全体でのレクリエーションを実施して社員間のコミュニケーションの活発化を図っています。特に、新年会では、会社全体や各セクションの目標の発表も行われ、目標を共有する場になっており、意識向上に貢献しています。



＜新年会の式次第＞
会社全体や部門別のKGI・KPIを共有。



＜畜魂祭の様子＞

ある社員の日



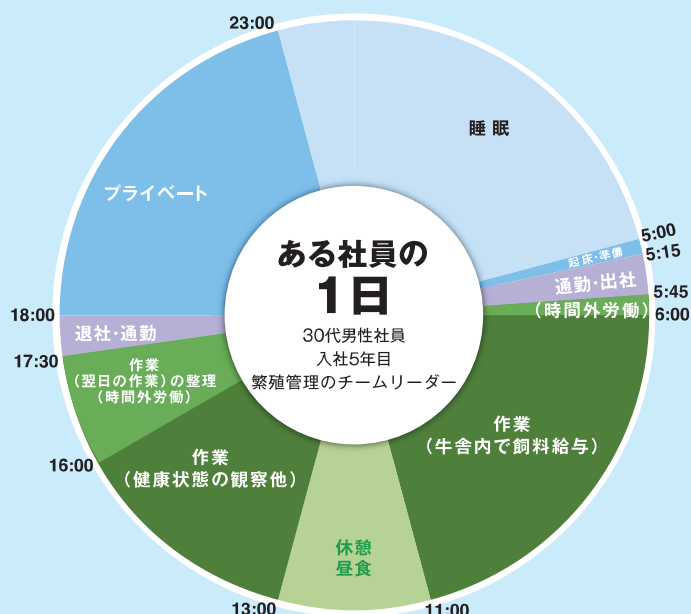
<社員Data>
 • 30代男性社員
 • 入社5年目
 • 繁殖管理の
 チームリーダー

<ひとこと>

動物に関わる仕事をしたいと思い、入社しました。現在は、繁殖担当。会社の重要な部門でもあり、対応が会社の業績に直結するのでやりがいがあります。

チームリーダーになって2年目で、プレッシャーもありますが、使命感に燃えています。

これから参加する1週間の豪州肥育農家視察を楽しみにしており、視察で得た経験を業務に還元したいと考えています。



主な労務関係 DATA

〔就業規則〕

- 勤務時間
 1週間について定めなし、
 1日について8時間
 生産現場では以下の2つのシフト制
 6:00～16:00(休憩時間120分)
 6:00～15:00(休憩時間60分)
- 休日
 所定休日:86日
 (4週6休シフト体制+8日の夏季・冬季休暇)
- 割増賃金:時間外125%、休日135%
- 三六協定:なし



今後取り組みたいこと

○ 社員の作業時間短縮とスキルアップ

畜産業は体を使う作業が多く、体力的にも厳しいので、積極的に機械化・自動化を導入し、労働環境の改善に努めたいと考えています。

また、社員が増えていく中で、マネジメントできる社員を積極的に育成し、そのための力量管理や教育体制を整える予定です。



篠田教雄社長



1. フレックスタイム制導入で、働きやすい職場を整備
2. キャリアパスの見える化で、社員のモチベーションアップに貢献

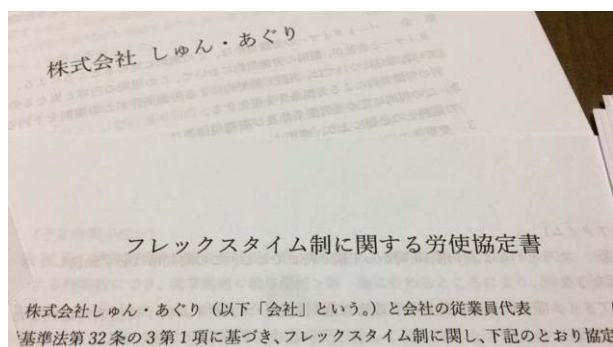
経営概要

- <所在地> 埼玉県八潮市大瀬256
- <代表者> 代表取締役 臼倉 正浩
- <設立> 2006年5月
- <売上高> 48百万円(2018年、グループ全体)
- <社員数> 正社員3名、準社員2名、パート社員12名
- <事業概要> 農産物の生産・販売
- <作目> 露地野菜(小松菜、キャベツ、にんじん) 4.5ha
施設野菜(小松菜) 1ha



- <特徴> 臼倉正浩社長は9代続く農家の長男で、大学卒業後すぐに親元で就農しましたが、「汚れる、儲からないなど農業に対するマイナスイメージを払拭して、農家が潤い生活者も喜ぶ、そんな農業スタイルを仲間とともに作り上げたい。」と考え、親元就農11年目に独立して別法人を立ち上げました。
その後、社員が誇りをもって働ける職場づくりなど、さまざまなことに挑戦。現在は埼玉県2ヶ所、千葉県1ヶ所に農場を展開するなど堅実に経営を発展。2018年からは、フレックスタイム制を導入することで、各農場の状況や社員の事情に合わせた柔軟な働き方ができるようになりました。
「社員と一緒にまとめた社風は『自由、自律、自燃』です。個々の能力を発揮できる大人の集団であること、会社は社員をサポートするためにあることが当社の強みです。」と臼倉社長が話すとおり、自由の中で責任を果たす社員が育っています。

経営者が就業規則を作るのではなく、社員に作ってもらうことで働きやすい職場にしていきたいと考え、社員が中心となって勉強会を行い、就業規則の見直しに取り組みました。テーマは、部門長を中心にした自由な働き方をルール化することです。取組み開始から1年後の2019年に新たな就業規則が完成、**1ヶ月単位のフレックスタイム制を導入**しました。



＜労使協定書＞

就業規則のほか賃金規程や労使協定書に至るまで、社員が中心となって見直しを行いました。



＜就業規則の改訂作業の様子＞

顧問社会保険労務士と社員が中心となって検討。

1日の標準労働時間7時間、4週6休と所定労働時間・休日について労働基準法に準拠しつつ、季節や担当作業ごとに異なる出退勤時刻を社員自ら決められる自由な働き方ができるようになりました。

ところが、スタートしてみると、社員の出退勤時刻がそれぞれ異なることから、社員同士のコミュニケーションが不足し、作業進捗や課題の共有など業務で必要となることが円滑にできないため、生産性が低下し、減収減益の要因となってしまいました。

そこで、**会社の経営状況や部門ごとの作業進捗や販売状況、日々の作業計画をSNSなどで社員全員で共有**した上で、コアタイムである昼間に毎日、**昼食を一緒にとりながらコミュニケーションの時間を作る**ことで、チームビルディングに努めました。

「社員が中心となりフレックスタイム制を導入し、さらに導入後の課題を克服していくことで、社員自らが労働生産性を意識してくれるようになりました。今期の労働生産性は導入前よりも向上していると実感しています。」と臼倉社長は話しています。



＜SNSで情報を共有＞

クラウド上に経営理念や販売成績などさまざまな情報を掲示。社員が自由に閲覧することができる。



職能資格制度を取り入れた**評価給与制度を導入**、会社が社員に対してどのように成長して欲しいと考えているか、その期待を言語化しています。併せて賃金規程で**役職に応じた手当を設定**することで、社員は自らのキャリアパスを認識することができ、そのキャリアパスに沿った成長を意識することができます。

「職能資格制度を取り入れるだけでなく、しっかり個人面談を行い、中長期的な目標の達成状況の確認や短期目標の再設定をしています。社員の成長を会社として応援しています。」と臼倉社長。社員に対する成長期待を明示し賃金制度にも反映させることで、社員のモチベーションアップにつながっています。



<個人面談の様子>



さらに魅力的な環境に向けた取り組み

女性が働きやすい職場を目指して

「女性が働きたくなる職場づくりをすれば、結果的に男女問わず誰にとっても働きやすい職場になる。」と考え、作業環境整備にも取り組んでいます。

力作業を減らせるように機械化を促進したり、女性が使いやすいように温水洗浄便座付トイレや土足禁止の作業場を設置したり、ゴミ捨て場を整理整頓したりするなど、ほ場や作業所でさまざまな改善に取り組んでいます。



<温水洗浄便座付トイレ>



<ゴミ置場>
「ゴミといえども美しく」もモットーに臼倉社長が手作りした。



<機械化で導入した農機>

葉物野菜は出荷規格上どうしても手作業が多くなるが、トラクターや定植機、スプレイヤーなどできるだけ機械を活用して労働負担を軽減。



<出荷調整の作業場>

社員が気持ちよく働けるよう土足禁止にしている。