

■もともと地域で抱えていた課題：地域農業者は、これまでハローワークや民間人材供給機関を活用して労働力確保に取り組んで来たが、給与・勤務時間等労働条件だけでなく評価・スキルアップ等の人事施策を含めた就労環境全体の未整備のため、折角採用した人材の定着に苦労するケースが多。また、若手や短期間従業員の指導教育を担って来た人材の高齢化で、作業現場の戦力レベルの低下が顕著。

■取組の概要・コンセプト：就労環境の整備を図ることにより、若者や新規就業者のモチベーションを引き出して、人材定着、生産性向上を目指す。

関係機関

福島さくら農業協同組合 西部営農センター

協力機関・連携先等

特定非営利活動法人キャリア・デザイナーズ

構成員（就労条件改善の取組を実施する生産者）

1. 株式会社希望ファーム：6名〔ピーマン、キュウリ、ネギ〕
2. 株式会社まどか菜園：20名〔ニンジン、カブ、枝豆〕
3. 社会福祉法人郡山コスモス会：10名〔サツマイモ、枝豆、アスパラガス〕

令和 6 年度取組み内容

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

- ・従業員の満足度を調査（回答数：6）
 - ・「Ⅰ 労働基準法令関連」では、2. ～ 4. の項目に課題有りとの回答（40%） 一方、5. 時間外割増については全員が「満足」「非常に満足」
 - ・「Ⅱ 各種保険制度関連」については、全員が「非常に満足」
 - ・「Ⅲ その他の就労条件改善」については、様々な課題がみられ「満足」度は低いが、別途実施のヒアリングも含めて、「業務ノウハウ・技術内容のシンプル化」や「会社理念・方向性の明確化」を望む状況がみられる。

上記を踏まえて、Ⅰ項、Ⅲ項での検討項目を設定

イ 働きやすい労働環境づくりのための研修等の実施

- ・未熟練者でも就農可能な作業形態（つる下し方式）を実践しているキュウリ農園での作業体験会（令和6年12月6～10日）を実施
- ・先進的なネギ収穫・管理作業を導入している生産者を訪問し労働安全面を含めた最適作業環境についての研修（令和7年1月29～30日）を実施
- ・様々な高収益作物の生産を展開しつつ、新規就農者の指導教育や、能力と給与の連動等新しい営農の仕組みを企図する農業指導士を招聘（令和7年2月20日）、各経営体経営者と交流、営農姿勢全般についての教示を受けた
- ・外国人技能実習生の管理団体に、各構成員の現場作業環境を把握して、将来夫々に適した外国人労働者を恒常的に受け入れる際のプランを策定して貰い、受講

(郡山市農福連携協議会 働きやすい労働環境づくり部会)

事業実施期間令和 6 年度〈就労条件改善タイプ〉
(福島県)

令和 5 年度補正
労働力確保
体制強化事業

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	取組なし	②	取組あり	③	取組あり	④	取組あり	⑤	取組なし	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		三六協定締結の設定		時間外割増賃金支給		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							
	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	取組あり	⑥	取組なし	⑦	取組あり	⑧	取組なし	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 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	取組なし	⑬	取組なし	⑭	取組あり	⑮	取組あり	⑯	取組あり	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・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 ②所定労働時間の設定

・社労士への相談して就業規則の見直しを行うと共に、作業工程・経営計画の見直しについてコンサルとも相談し、労働時間の削減に努める。

▼Ⅰ労働基準関係法令への準拠 ③休憩又は休日の設定

・社労士等に相談して、勤務時間帯の見直し。作業内容の分解、農作業従事時間と事業所利用者支援時間の把握（社会福祉法人のケース）を中心に、第三者の視点も踏まえて、全体労働時間の削減に努める。

▼Ⅰ労働基準関係法令への準拠 ④時間外・休日労働に係る三六協定の締結

・社労士等に依頼して、三六協定を作成すると共に、就業規則を見直し整合性を取る。

▼Ⅲその他の就労条件改善 ⑤能力と給与を連動させる取組の構築

・先進的な方向性を有する農業者を招聘し、事例内容、方向性を聴取

▼Ⅲその他の就労条件改善 ⑦特別手当の設定

社主である農福連携（＝地域貢献）に関し、従業員の業務における地域貢献度についての評価を行い、従業員のモチベーションを喚起。

▼Ⅲその他の就労条件改善 ⑪労働安全教育の実施

部会にて実施する、専門家を招いての農作業安全講習会の実施

▼Ⅲその他の就労条件改善 ⑭スキルアップに資する目標・計画の策定

熟練あるいは先進的農業技術を有する生産者と交流、助言を仰ぎレベルアップを図る。

▼Ⅲその他の就労条件改善 ⑮若年及び女性労働者の新規就農や定着を図ることを目的とした事業の実施

未熟練者による作業形態を実践しているキュウリ農業者に体験作業を受け入れて貰い、作業者個人個人が自分の作業特性について見直す雰囲気醸成

▼Ⅲその他の就労条件改善 ⑯外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備

外国人労働者受入に係る専門機関に依頼し、現場作業の実態を把握したうえで、将来恒常的な外国人労働者受入体制を構築する際の留意点等を学ぶ。

エ 就労改善条件等を具体的な労働力確保に繋げるための取組の実施

従業員 の 地域貢献啓発セミナーにおいて、農福連携（＝地域貢献）活動の広報物を活用し、法人事業としての方向性理解に務める。

本事業取組みにおける成果項目

所定労働時間の設定や休憩時間・休日設定の見直し等、実際の労働条件改善や、従業員のモチベーションアップひいては生産性向上につながる様々な取組は、まだプロセスに踏み込んだところだが、今回の取組により、企業として、金銭面だけでなく従業員のやりがい、生き甲斐について真摯に考えている、という感覚は生じせしめた、と感じており、これをドライバーとして次の段階に進んでゆきたい。

次年度以降の取組み内容

■就労条件の見直し・改善について、途上となっている項目もあるため、この事業を通じて形作ることができたベースを足掛かりに、部会の体制は維持したまま改めて取組を継続していきたい。

■また、経営体間での交流・意見交換についてはさらに活発にしていきたい。現状経営者同士でのコミュニケーションの機会は一定数実現できているので、今後は経営体を跨いだ従業員間での交流促進に注力していきたい。