

本地域でも労働力不足は例外ではなく、千葉市を中心とした都市部への通勤圏内であることに加え、近隣に成田空港を中心とした他産業が多数集積しており、労働力の人材流出が激しい。特に農業へ従事する女性が減ってきており、また次世代を担う若者が他地域・他産業へ流出してしまうことは大きな痛手である。上記の状況を受けて、地域の女性や若者のUターン、Jターンによる地域就農をアピールしていきたい。その為、農業の労働に対しての不安を払拭するためにも、各構成員が自立した経営体であり、雇用に対して前向きな施策を検討していることを広めていきたい。

関係機関

香取農業事務所 企画振興課

協力機関・連携先等

構成員（就労条件改善の取組を実施する生産者）

協議会構成員のうち、20経営体が参画している。

- ・宮野秀平 : 10名 [ミニトマト]
 - ・(有)さかき : 18名 [ゴボウ/サツマイモ/人参/ほうれん草/青ネギ]
 - ・林農場 : 16名 [胡瓜/トマト/ブロッコリー/リーフレタス]
 - ・(株)さいとう農園 : 13名 [サニーレタス/フリルレタス/トウモロコシ/ほうれん草/小松菜/キャベツ/ミニ白菜等]
 - ・長瀬 浩行 : 13名 [ミニトマト/小松菜/ほうれん草/カボチャ]
 - ・(株)うざわ・園芸 : 20名 [花苗/野菜苗/ピーマン]
 - ・小島 正之 : 10名 [胡瓜/トマト/チンゲン菜/長ネギ]
- その他、13の農業経営体が本事業の就労条件改善の取組を実施した。

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

- ・従業員の満足度調査を実施。【回答数：44件】
- ・「労働条件」や「各種保険制度」の項目については各経営体毎に差異があり、各々の就労状況に即したアンケートが得られた。アンケートの回答をきっかけに従業員との就労条件に関する対話も生まれ、環境改善へ向けた促進剤となったケースも見られた。一方で「その他の就労条件」の項目に関しては9割が「どちらともいえない」の回答となり、そもそも従業員各々が該当項目に関しての知見が浅く、判断基準を持っていない傾向が見られた。特に外国人労働者でその傾向が顕著に見られた。専門家による就労条件改善・労務管理・人材募集等のセミナーを実施することにより、他の先進的な事例を知ること、それらに対する改善への足がかりとなった。

イ 働きやすい労働環境づくりのための研修等の実施

就労条件改善、労務管理、人材募集等に係る専門家の助言を受けるためのセミナーを開催する。

【セミナー体制：就労条件改善等の専門家・連携機関】 【セミナー対象者：協議会構成員】

【開催日程 : 2月中旬】

計画通り実施した。就労条件改善・労務管理・人材募集等セミナーとして2月25日に“人材確保に向けた取組についてのセミナー”を実施。セミナーのプログラムで専門家を招聘し、紹介された先進事例を参考に、各々の労働環境の見直しに関して活発な意見交換が行われた。

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	取組なし	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	取組なし	⑥	取組なし	⑦	取組なし	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 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	取組なし	⑮	取組あり	⑯	取組なし	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 ①就業規則の新規策定
 - ・就業規則の新規策定を支援する社労士の相談窓口を設置。
 - また、既に策定済みの構成員についても見直し及び向上を働きかけるべく、専門家による就労条件改善・労務管理・人材募集等のセミナーを実施する。
- ▼ I 労働基準関係法令への準拠 ③休憩又は休日の設定
 - ・休憩や休日の設定を支援する社労士の相談窓口を設置。
 - また、既に策定済みの構成員についても見直し及び向上を働きかけるべく、専門家による就労条件改善・労務管理・人材募集等のセミナーを実施する。
- ▼ III その他の就労条件改善 ⑮若年・女性労働者の新規就農や定着
 - ・若者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取組として、対象属性人材のニーズを協議会内で分析し積極的に現場へ反映させるとともに、それぞれの農場でのやりがいや農業の魅力が伝わるようなウェブサイト（会社を知る・仕事を知る・人を知る等）の採用ページを制作する。

- ▼ I 労働基準関係法令への準拠 ②所定労働時間の設定
 - ・所定労働時間の設定を支援する社労士の相談窓口を設置。
 - また、既に策定済みの構成員についても見直し及び向上を働きかけるべく、専門家による就労条件改善・労務管理・人材募集等のセミナーを実施する。
- ▼ III その他の就労条件改善 ⑧育児休暇の設定
 - ・育児休暇の設定を支援する社労士の相談窓口を設置。また、既に策定済みの構成員についても見直し及び向上を働きかけるべく、専門家による就労条件改善・労務管理・人材募集等のセミナーを実施する。
- ▼ III その他の就労条件改善 ⑪労働安全教育の実施
 - ・専門家による就労条件改善・労務管理・人材募集等のセミナーにおいて、農作業安全教育講座を実施する。

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

本取組により改善した労働環境を発信することで、労働力確保へ繋げる。
求人情報の発信を行うウェブサイトを立て、構成員毎に各々の働きやすい環境を取り上げたページ構成とし、効果的な発信を行う。
【取組体制：専門家・ウェブ制作企業・求人広告サイト企業】 【取組対象者：協議会構成員】
【取組日程：1月下旬～2月下旬】
計画通り実施した。2月5日より採用要望のヒアリングやウェブサイト制作へ向けた取材及び素材の撮影を開始。
2月26日にウェブサイトが完成、2月27日までに記事広告が完成し、広告配信を実施した。

本事業取組みにおける成果項目

①就労条件の状況を確認及びヒアリング

各構成員へ調査員を派遣し、直接就労条件の状況を確認及びヒアリングを実施。本調査は2月5日より調査を開始し、2月20日までの間に全20経営体分を完了した。

②満足度調査

2月5日より順次説明及び依頼を行い、2月25日に20経営体の調査が完了。44件の回答数を得た。

③社労士の相談窓口

2月5日より開設し、順次構成員へアドバイスを実施。

④就労条件改善・労務管理・人材募集等セミナー

2月25日に“人材確保に向けた取組についてのセミナー”として実施。セミナーのプログラムでは専門家を招聘し、紹介された先進事例を参考に、各々の労働環境の見直しに関して活発な意見交換が行われた。

⑤労働環境を発信するウェブサイトの開設

採用要望のヒアリングやウェブサイト制作へ向けた取材及び素材の撮影も2月5日より開始。2月26日にウェブサイトが完成した。

⑥記事広告の発信

2月27日までに全ての記事広告が完成し、順次広告配信を実施した。

次年度以降の取組み内容

・構成員それぞれの労働環境の改善について

社労士のアドバイスの下、現在すぐに実施可能な就労条件については改善を行ったが、本取組により得られた知識を活用した今後を見据えた発展的な会話も見られた。長期的な波及効果も期待できる為相談窓口については適宜取組みを行う。

・具体的な労働力の確保について

労働力確保の為のウェブサイトでは、本取組により改善した労働環境にスポットライトを当てた構成となっている。まだ発信をした直後の為、効果についてはこれからの検証となる為、引き続き注視していきたい。また、この状態で終わらせることなく、前述の個々の長期的な改善状況に合わせて順次反映し、より充実を図りたい。