

(トップファーマーズによる働きやすい労働環境づくり協議会) 事業実施期間令和6年度〈就労条件改善タイプ〉(長野県北佐久郡・富士見町/千葉県・静岡県・鳥取県・福岡県)

令和5年度補正
労働力確保
体制強化事業

ここに記載

本事業は、農業経営における労働力不足という課題に対し、働きやすい環境づくり計画の策定・推進と、労務管理の現状調査を行います。その結果を踏まえ、就業規則の新規策定や、労働時間、休日、休憩、賃金など、就労条件の改善に取り組みます。さらに、トップファーマーズプラットフォームを活用した人材育成や労務管理の効率化を推進し、従業員のスキルアップを図ります。これらの活動を通じて、労働環境を改善し、従業員の満足度を高め、離職率を低下させ、人材確保を目指します。

関係機関

佐久農業農村支援センター経営技術普及課

協力機関・連携先等

株式会社吉川順子事務所 橋本将詞社会保険労務士事務所
株式会社I-ABC 株式会社オーガニックワン
有限会社トップリバーアカデミー

構成員（就労条件改善の取組を実施する生産者）

K&I農園[レタス、キャベツ]2名
ふぁーむしまむら[レタス]2名
株式会社エース[レタス、キャベツ、とうもろこし、チンゲンサイ]19名
苗工房はせがわ[野菜苗]3名
株式会社 One Seed Farm[水稻]5名
ゆたかなれたす[レタス、白ネギ、アルストロメリア]8名
株式会社 八越し[レタス等]4名
株式会社MoWG[有機小松菜、有機ほうれん草、ネギ、人参など]15名
株式会社うろう農園[あまおう他いちご]15名

令和6年度取組み内容

今年度の取組み内容

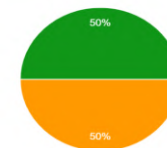
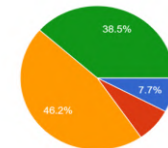
ア 働きやすい環境づくり計画の策定・推進

満足度の向上

- ・従業員の満足度調査を実施。(回答数:4名)
- ・実施前「会社が定める就業規則や実際の就業環境について」の項目について15.3%が「不満」「非常に不満」と回答していたところ、実施後は0%にまで向上した。

本事業開始前

本事業終了時点



● 1:非常に不満
● 2:不満
● 3:どちらとも言いえない
● 4:満足
● 5:非常に満足

イ 働きやすい労働環境づくりのための研修等の実施

- ・就業規則等事前研修会(令和6年9月22日開催)を開催し、就業規則等についての基礎知識の共有及び相談等を行った。(9名参加)
- ・労働安全研修会(令和7年1月22日開催)を開催し、農業の労働事故の実例をもとにした対策の共有及び相談等を行った。(9名参加)
- ・財務研修会(令和7年1月22日開催)を開催し、雇用と財務についての基礎知識の共有及び相談等を行った。(9名参加)

(トップファーマーズによる働きやすい労働環境づくり協議会)

事業実施期間令和6年度〈就労条件改善タイプ〉
(長野県北佐久郡・富士見町/千葉県・静岡県・鳥取県・福岡県)

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	取組あり	②	取組あり	③	取組あり	④	取組あり	⑤	取組あり	⑥	取組あり	▼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	取組あり	②	取組あり	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	取組あり	②	取組あり	③	取組あり	④	取組あり	⑤	取組あり	⑥	取組あり	⑦	取組あり	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		給与とテーブルの作成		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	取組あり	⑬	取組あり	⑭	取組あり	⑮	取組あり	▼ ⑯	取組あり	⑰	取組あり	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
- ・社労士に依頼して就業規則を改定及び新規策定。
- ▼I 労働基準関係法令への準拠 ②所定労働時間の設定 三六協定の実施
- ・実働に適した所定労働時間の設定及び三六協定の設定を実施。
- ▼IIIその他の就労条件改善 ⑪労働安全教育の実施
- ・協議会で労働関係法令の研修会を実施。
- ▼IIIその他の就労条件改善 ①財務研修の実施
- ・経営計画の見直しとして税理士に相談する機会を設け適正人件費を実例とともに考察した。

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

- ・求人サイト「マイナビ農業」での求人掲載を実施。
- 実績（令和7年2月途中時点）
- 新規採用人数の増加
- ・トップリバー 内定3人_現在採用承諾待ち
- ・トップリバーアカデミー1人確定
- ・株式会社 One Seed Farm 2人採用を予定
- ・株式会社 エース 2人採用を予定
- ・株式会社MoWG 2人採用を予定

(トップファーマーズによる働きやすい労働環境づくり協議会)

本事業での実績

取り組み：Before / After

Before (従来の就労環境)

■ 就労環境の整備

規則がなく誤解が多く、労働時間や休日も不明確で、残業代が払われず相談もできない。

■ 労働条件の改善

満足度が低く調査不足、育成が停滞し採用も難航する課題が多い。

■ 事業基盤の強化

相談体制がなく、連携も不十分で基盤が脆弱だった。

After (実施後の就労環境)

■ 就労環境の整備

規則を明確にし、労働時間や休日、残業代を整備。相談体制を構築。

■ 労働条件の改善

満足度調査を行い、労務管理を推進し、育成と採用を強化できる体制を作りました。

■ 事業基盤の強化

相談体制を構築。関係機関と連携し、労働基盤を強化した。

(トップファーマーズによる働きやすい労働環境づくり協議会)

本事業での成果物_就業規則の作成及び修正

就労条件改善の取り組みについての実績

- **就業規則の策定:** 従業員との誤解を防ぎ、ルールを明確化。社労士と連携し、法定労働時間に基づいた規則を作成。
- **所定労働時間の設定:** 労働時間を明確にし、生活バランスと生産性を向上。
- **休日・休憩の設定:** ストレス軽減と健康維持を支援。
- **三六協定の締結:** 労働時間管理体制の整備と合意形成。
- **時間外割増賃金の支給制度:** 適切な記録と報酬計算の支援。
- **育児・介護休業の設定:** 法律に基づく要件を確認。
- **労働安全教育の実施:** 研修を通じて意識向上。
- **人事評価制度の設定:** トップファーマーズのアカウント開設。
- **労使関係相談体制の整備:** セミナー開催で財務面からの働き方改善をサポートし、職場の安定と労働者の満足度を向上。



(トップファーマーズによる働きやすい労働環境づくり協議会)

本事業での成果物_インターンシップ制度の確立と
募集ページ作成

就労条件の整備が完了し、採用活動を開始。

また、インターンシップ制度の確立と募集ページの作成も進めています。初期の計画では、スケジュール上の課題が予想されていましたが、3つの経営体においては、順調に進展し、人材募集のフェーズに達することができました。

- ・株式会社 One Seed Farm 2人採用を予定
- ・株式会社 エース 2人採用を予定
- ・MoWG 2人採用を予定

農業でキャリアを築く！次世代を育てる株式会社エースのインターンシップ

株式会社エースは、次世代の基盤を担う人材育成に特化し、独立支援も視野に入れています。卒業生も輩出してお

【千葉・有機農業】「人と地球が共に生きれる未来をつくる」ー持続可能な社会を目指し、未来の農業を創造する仲間を大募集！

【右腕人材募集】家族農業ではなく、企業経営を目指すOne Seed Farm

One Seed Farmは社名にもあるように「種の1粒から大事に」という思いから創業した会社です。「できることはな

(トップファーマーズによる働きやすい労働環境づくり協議会)

本事業での成果物_HP作成

求人募集した後、企業情報を明確化するためのホームページ作成に着手できた法人は2社あります。

※実際にQRコードより閲覧ください。

- ・株式会社One Seed Farm
- ・株式会社エース

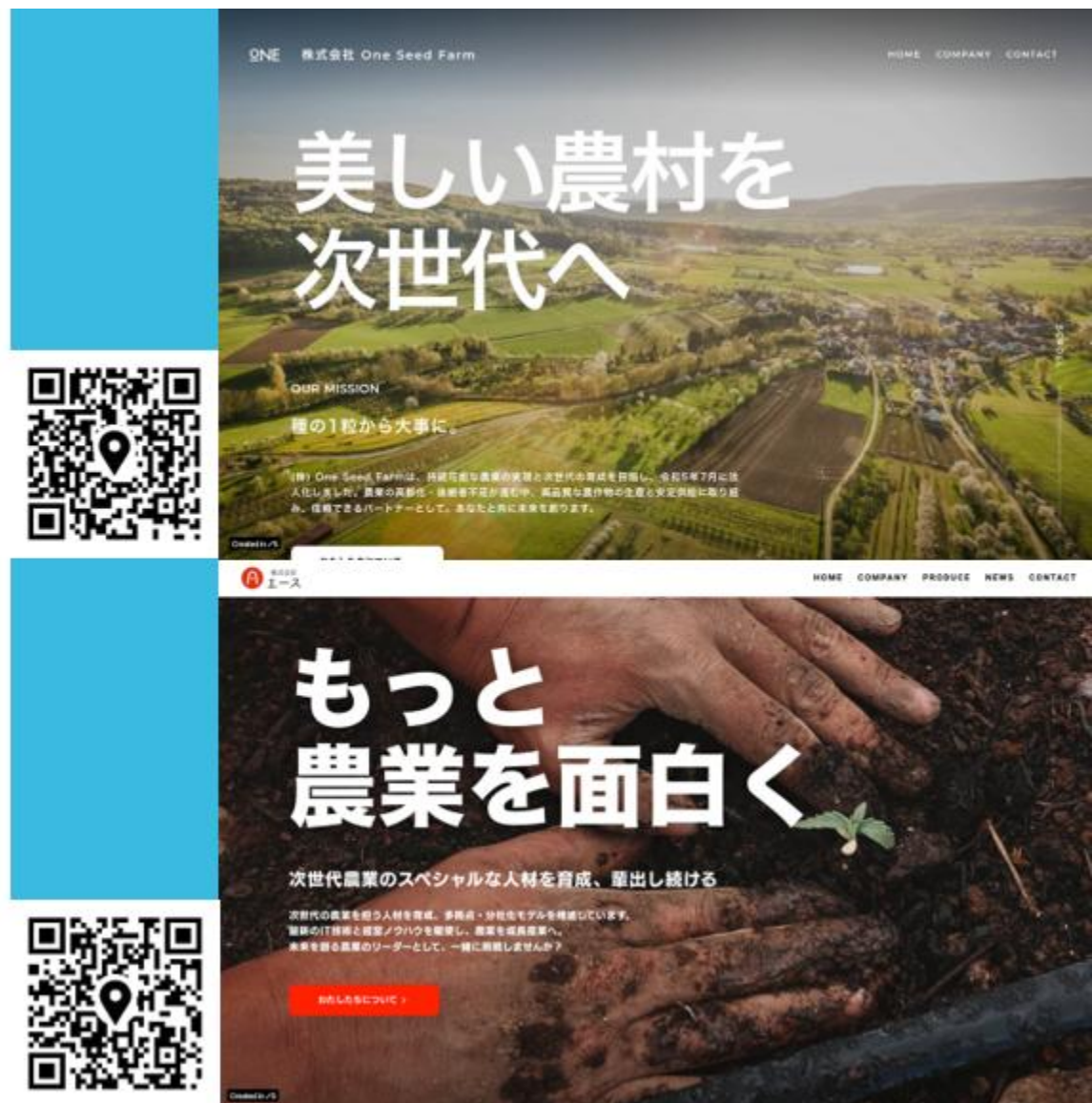
これらの企業は、トップリバーの独立者であり、長野県外にて法人として農業に従事しています。今後の規模拡大に向けて積極的に取り組んでいます。

本事業により人材確保の基盤が整い、企業の魅力や活動をホームページで発信することで地域社会とのつながりが深まることを期待されます。

株式会社One Seed Farmは最新技術を活かした水稻の規模拡大を進め、その成果を広めることを目指しています。

株式会社エースは農業界のリクルートを目指し、農業経営者の育成と持続可能な農業を推進、ホームページでその取り組みを紹介し仲間を募っています。

ホームページ制作は企業のビジョンを表現し、成長への重要なステップとなります。



本事業取組みにおける成果項目

- 定期的な情報交換会の実施により、就労条件や問題点の共有、法規制の更新情報の周知が図られた。
- 従業員満足度調査を2回実施し、職場環境改善に直接反映される体制が強化された。
- 協議会での交流会や視察研修を通じて、円滑な意見交換と相談体制が構築された。
- チャットグループを活用し、農業経営体及び運営機関間で積極的な意見交流の場が作成された。
- 採用活動におけるナレッジ共有が行われ、面接方法や採用広告の運用方法が改善された。
- 採用前からのビジョン共有により、離職率の低下と内定後の成長率向上が期待される。
- 新規採用人数の増加が見込まれ、複数の企業で採用予定者が確定または予定されている。

次年度以降の取組み内容

1. エリアごとの地域課題と人材課題の共有

- 地域ごとの人材不足や労働環境の問題点を明確化し、具体的な改善策を協議。

2. 積極的な採用活動の推進

- 採用活動において、地域課題に即した魅力ある求人情報を発信。
- 面接通過率向上や採用者とのビジョン共有をさらに強化し、離職率低下と人材定着を目指す。
- 採用活動後には、内定者へのフォローアップ体制を充実させ、早期離職防止につなげる。

3. メンタルヘルスチェックの導入

- 採用活動の実施前後で内定者および従業員に対するメンタルヘルスチェックを実施。
- メンタルヘルスケア専門機関との連携も検討し、ストレス軽減や心理的安全性向上に向けた施策を導入。