

地域の課題として、従業員はこれまでハローワークや求人サイトへの求人掲載により、ある程度の労働力を確保できているが、雇用後の定着率が低いことが課題となっている。この課題は静岡県内全体の共通課題である（県内の雇用就農者の就農5年後の離職率55%）。また、現在定着している労働力についても高齢化しており、今後新たな労働力の確保が必要となっている。地域の農林環境専門職大学や教育機関の卒業生の進路先は、農業法人、農業関係メーカー及びJAへの就職が多い傾向。協議会構成員における就労条件を見直しや人事評価制度を導入することで、従業員のモチベーションを上げる体制を整備し、若者にも魅力ある農業経営体であることをアピールして長期的に働いてもらえる人材を求めている。

関係機関

- ・公益社団法人静岡県農業振興公社
- ・静岡県農業経営士協会新規就農者受入部会

協力機関・連携先等

静岡県経済産業部農業局農業ビジネス課

構成員（就労条件改善の取組を実施する生産者）

- 経営体名：主品目：従業員数
- 1 (株)ラファーム：ミニトマト・露地野菜：11人
- 2 塩谷典久：わさび：6人
- 3 杉山隆良：お茶・みかん：2人
- 4 (株)トマトップ：トマト：10人
- 5 増田勇一：水稻・飼料米・ネギ等：2人
- 6 安井孝政：温室メロン：5人

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：30人）
- ・「人事評価制度の設定」の項目について87%が「どちらとも言えない」以下と回答しており、人事評価制度の整備できていない状況がうかがえた。
- ・「スキルアップの目標・計画の策定、スキルマップ作成」の項目について90%が「どちらとも言えない」、6%が「不満」と回答しており、従業員のスキルアップや、モチベーションアップを図る労働環境が整備もできていない状況が明らかとなった。

イ 働きやすい労働環境づくりのための研修等の実施

(記載例)

- 1 農業分野における雇用確保・主力従業員の育成に向けた経営改善セミナーの開催
全3回（10/7、12/26、1/21）開催し、従業員の能力・モチベーションの引き出し方や右腕人材の確保・育成に関する座学、経営状況やビジョンを明確化するワークを行った。（延べ115人が受講）
- 2 農業人財評価マニュアルの作成
経営体における組織体制や労務管理の運用状況を把握するためのヒアリングシートや、経営体の実態に合わせた品目別の人事評価シート（ひな形）を作成し、幅広い経営体で活用可能な人事評価マニュアルを、県及び公社HPで公開した。

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 | 取組あり | 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 | 取組あり | ② | 取組あり | ③ | 取組あり | ④ | 取組あり | 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 | 取組なし | ⑫ | 取組あり | ⑬ | 取組なし | ⑭ | 取組あり | ⑮ | 取組なし | 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(⇒) | | |

(記載例)

▼ I 労働基準関係法令への準拠 ①就業規則の新規策定

- ・社労士に依頼し就業規則を新規策定。
- ・就業規則はあるが、これまで規定されていなかったパートの休憩時間等について明記。

▼ II 各種保険制度への準拠 ①～④労災組合への加入等

- ・社労士への相談に加え、作業工程・経営計画の見直しについて社労士に相談し、各種保険等への加入を実施。

▼ III その他の就労条件改善 ⑫人事評価制度の設定、⑭キャリアマップ作成を実施

- ・社労士、中小企業診断士を派遣し、経営体状況についてヒアリング後、各経営体にカスタマイズした人事評価シートを作成。
- ・キャリアマップのひな形を作成し、今後従業員経営主が面談のうえ、各従業員のキャリアマップを作成していく予定。

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

- ・合同就職相談会への出展
静岡市で2月1日に開催されたシゴトフェアに協議会として出展し、9人の相談者に対して、雇用就農等に対する相談対応を実施した。

本事業取組みにおける成果項目

【協議会名】

静岡県雇用労力確保推進協議会 (R6.5/
設立)

【関係機関】

- ・ 農業経営士受入部会 (6 経営体)
- ・ 静岡県農業振興公社
- ・ 静岡県農業ビジネス課

【事業内容】

- (1) 人事評価制度の導入支援 (協議会員
会員)
- (2) 静岡県版人事評価シート作成マニ
ュアルの作成
- (3) 右腕人材確保・育成に関する研修会
(全3回)
- (4) 新規就農相談イベントへの出展

次年度以降の取組み内容

- ・ 労働環境改善、労働力確保に関する研修
会の開催 (内容未定)
- ・ 人事評価シートの導入支援 (新規経営
体)
- ・ 就農相談イベントへの出展 (予定)

(1) 人事評価制度の導入支援

【対象】

協議会構成員（6 経営体）

【内容】

- 社会保険労務士、中小企業診断士を派遣。
- 人事評価制度導入に向け、就労環境の整備から、人事評価に活用するシート作成まで、個別支援を実施。



専門家によるヒアリングの様子

(1) 人事評価制度の導入支援

【作成資料】

- ・ヒアリングシート
- ・経営体ビジョンシート
- ・経営体状況チェックシート
- ・労務管理チェックシート
- ・ビジネスロードマップ
- ・人事評価シート
- ・キャリアマップシート

| 評価シート | | | | | |
|---------------------------|--|------|------|------|---------|
| 評価日 | 年 | 月 | 日 | | |
| 評価対象者氏名 | | | | | |
| 評価者氏名 | 安井 | 孝政 | | | |
| 評価期間 | 年 | 1月 | 1日 | ～ | 年 |
| 12月 | 31日 | | | | |
| 採点基準 | 5：他の従業員に範疇となっている 4：日々の業務で高い成果を残している 3：日々の業務で実施している 2：評価定義を理解している 1：評価定義を理解していない | | | | |
| 共通項目シート | | | | | |
| 能力分類 | 評価項目 | 重点項目 | 自己評価 | 企業評価 | 評価 |
| 成果・業績評価項目の目標 | メロンの正産量を8割以上とする | | | | |
| 業務・プロセス評価項目の目標 | 休暇休をとらながら、作物の成長に遅れず管理作業ができる | | | | |
| 働く意欲と取組 | 自らの職業意識・勤務観を持ち、職務に取り組み能力 | | | | |
| | 法令や職場のルール、慣習などを遵守している 職場のルールや出勤時間などの規定に守られている 上司・先輩などからの業務指示・命令の内容を理解して従っている お客様に納得、満足していただけるような商品作り・サービス心を崩していない | | | | |
| 責任感 | 社会の一員として自覚を持ち、主体的に職務を遂行する能力 | | | | |
| | 目引き受けたい仕事や、手がけている仕事に責任を全うできている また、自分の失敗等について、他人に責任転嫁しないで自分で受け止めている 必要な作業手順や手順を省かず、決められた通りに仕事を進めている 次の課題を見極めながら、手がけている仕事に責任を全うできている | | | | |
| ビジネスマナー | マナーの徹底と対応能力 | | | | |
| | 業務中やその他の場においても、職務上での場に応じた適切な振る舞いをする 上司・同僚・お客様などに対し、日常的に礼儀正しい対応（挨拶、言葉遣い、お辞儀等）をしている 接客時、訪問時など基本的なビジネス・マナーを実践している | | | | |
| コミュニケーション | 適切な自己表現・双方の意思疎通を図る能力 | | | | |
| | 上司・同僚や周りの方に対し、正確・具体的・誰でもわかる言葉で、ホウレンソウ（報告・連絡・相談）をしている。また、仕事を任せられた時ほど、密な連絡を心がけている。 相手の心に配慮し、適切な態度・言葉遣い（タイミング）で挨拶や折衝をしている 相手と上司や同僚と、仕事上支障がないよう必要な関係を保っている（会話は、伝えるよりもわかるを意識している） | | | | |
| チームワーク | 協調性を発揮して職務を遂行する能力 | | | | |
| | 仲間と業務を進める際、お互いに役割分担し一丸となって取り組んでいる。また、余裕がある場合には、同僚の忙しそうな人の仕事を手助けして貰える考え方の際寄りである場合でも、協力して仕事を進めている 仲間の建設的な行動や意図に理解し、必要に応じて、自覚のあるもよく見てあげることや、思いやりのある言葉や態度を醸成している。また建設的な行動を促している | | | | |
| チャレンジ意欲 | 行動力・実行力を発揮して職務を遂行する能力 | | | | |
| | 仕事を効率的に進めるために、作業の工夫や改善（提案等）に能動的に取り組んでいる 課題解決や仕事や新しい仕事でも「何となく」で自ら申し出ている 新しい仕事を担うための知識やスキルを身につけるために必要となる、観察力や向上心や知識の習得等、自己研鑽に取り組んでいる | | | | |
| 考える力 | 向上心・探求心を持って課題を発見しながら職務を遂行する能力 | | | | |
| | 作業や新しいことに取り組むときには、変化しやすい環境を念頭に置き、完成までのイメージ・手順が必要なことを洗い出し、見通しを立てて取り組んでいる 仕事について工夫や改善を行った内容を再度点検して、さらによいものになっている 上手くいかない仕事に対しては、原因をつきとめ、再チャレンジしている。また不意の問題トラブルが発生したときに、解決するための対応をとっている | | | | |
| メンタルヘルス/活力の充電（新たなヒートン・獲得） | 心と体を両方に調整する能力 | | | | |
| | 休みをとっている。そして「日々」、自分のストレス発散方法を知り実践している 今まで経験したことのない事項も自ら向け、余裕・人生を思いやり楽しもうとしている | | | | |
| | | | 合計 | | |
| | | | | 合計 | 7 0 0 0 |
| | | | | 評価 | 0 / 150 |
| | | | | 総合評価 | 0 / 300 |

| 採点基準 | 温室メロン栽培の評価シート | | | | |
|---|--|------|------|------|-------------|
| | 評価項目 | 重点項目 | 自己評価 | 企業評価 | 評価 |
| 5：他の従業員に教えることができる 4：正確に、迅速にできる 3：1人でできる 2：教えてもらいながらできる 1：できない | 育苗・雑草が発生しにくい栽培環境づくりができる 土壌分析結果を理解し、肥料の適用量を調整することができる 管理機、トラクタのメンテナンス調整ができる 適切な施肥とタイミングを把握している ムラなく均一に施肥できる 節水と量の記録ができる 灌水作業に優先順位を付けることができる 作物の状況を確認して灌水ができる 灌水用ポンプのメンテナンスができる 種の適切な保管ができる 品種の特性を知っている 播種する品種を選定できる 苗圃と圃場の方向から必要量を判断できる 垣土の選択ができる 苗の状態から生育状況の判断ができる 苗の状態から定植時期の判断ができる 育苗に合った肥料、水などの管理ができる 効率的に定植作業ができる 気候に応じた適切な灌水ができる 育成状況をまなく観察し、異常に気付いたら適切に対処できる 生育記録の作成ができる 生育状況に応じた施肥ができる 生育に応じた灌水・追肥等の判断ができる 先を見越した生育管理ができる 作物の生育状況や天候からハウス内外の温度が必要と判断ができる 除草剤を適切な方法で使用できる 作物に応じて発生しやすい病害虫の種類を知っている 病害虫の発生場所・時期を知っている 病害虫発生初期に見つけることができる 生育状態や被害の様子から、病害虫・生理障害の判断ができる 病害虫や生理障害への対応法を知っている 農薬や害虫の発生時期や発生場所の判断ができる 圃場の作物や住人の影響を考慮し、回避できる 農薬の使用法が発生しないよう丁寧に指導・調整できる 農薬を適切に散布できる 農薬が適切だったときの応急処置を知っている 防護具等の十分な点検、使用後の十分な洗浄ができる 作業に登場する農薬を換算することができる 容器には包装の表示で登録を受けた農薬であることを確認できる 適切な方法で農薬を保管・管理できる 農薬の使用状況等の記録ができる 収穫物の判断ができる 作物を傷つけないで収穫ができる ほね及び収穫作業の衛生管理や農具の消毒ができる その農具が何に使う機械か分かる 農機具の安全な使い方が分かる 農機具の不具合に適切に対処ができる 使用した農機具のメンテナンスができる 作業を記録することができる 作業記録を分かりやすい言葉で共有することができる ハウス内の栽培環境をチェックし、異常を発見できる 異常発生時のシステムを稼働させることができる 異常発生時のシステムを異常を発見できる ハウスの設備補修ができる 危険性の高い農作業を把握し、作業員同士で情報共有している 熱中症対策をしている 自分以外の人の危険を察知し、判断して忠告することができる 生産物の出荷日、出荷数量、出荷先を記録できる 調整・箱詰の作業の衛生管理や農具の消毒ができる 空容器、塩ビ、農プラ等の分別、保管等を通正に処理できる リサイクルボックスに適切に廃棄することができる | | | | |
| | | | | 合計 | 7 0 0 0 0.0 |
| | | | | 評価 | 0 / 150 |

人事評価シート (例)

(2) 静岡県農業人財評価マニュアルの作成

【目的】

県内の農業者に対して農業分野における人事評価制度等の導入を支援する。

【主な内容】

- ・ 人事評価導入の目的
- ・ 制度導入の流れ
- ・ 様式及び記入例

⇒人事評価に活用するシートは「露地野菜」「水稻」「果樹」「施設野菜」「お茶」の5品目分を作成。



1

POINT

従業員を確保・定着させるためには就労環境の整備が必要。人事評価制度を構築し、魅力ある経営を実現しよう。

なぜ、評価制度が必要なのか？



現在、後継者不足と新規就農者の減少も相まって、人手不足は一段と深刻さを増しています。就農者を確保・定着させるための手法として、従業員が安心できる就労環境の整備が求められています。このため、経営の実情や組織風土に合わせた透明性の高い評価制度を構築し、従業員の適切な処遇を実現することで、魅力ある経営を実現していきましょう。

農業人財評価マニュアル

(3) 右腕人材確保・育成に関する研修会の開催

第1回 (10/7)

働きやすい環境づくりに向けた経営改善

参加者：会場17名、見逃し配信視聴：34名

第2回 (12/26)

主力従業員の育成・評価・モチベーション向上

参加者：会場12名、見逃し配信視聴：34名

第3回 (1/21)

従業員育成、組織強化に向けた経営課題抽出

参加者：会場18名、見逃し配信なし



研修会場の様子 (12/26開催)



Youtube見逃し配信 (12/26開催)

(4) 就農相談会等への出展

就農相談会へ出展し、労働力確保に繋げる

●シゴトフェアへの出展

- (1) 開催日：令和7年2月1日
- (2) 会場：グランシップ静岡
- (3) 当日相談者：9名対応



会場の様子