

第 5 回農業の労働環境改善に向けた政策の在り方検討会

地方の中小企業における人材確保の取組みの実態と社労士ができる支援

全国社会保険労務士会連合会
副 会 長 米 澤 和 美



地方の中小企業ほど働き方改革が必要

現実

人口減少 & 少子高齢化 & 人口の偏在（今後更に加速していく）

課題

働き手不足・後継者不足
一定の業種・職種（飲食業、医療、介護、建設、保育等）における顕著な人材不足

持続可能な
社会のため
に働き方改
革が必要

働き方改革関連法が後押し

目的

- ①労働力不足の解消
- ②ワークバランスの推進
- ③生産性の向上

3つの柱

- ①労働時間の是正
- ②雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保
- ③多様で柔軟な働き方の実現

更なる取り組みが必要
法律遵守は当たり前



取組例（実際に取り組まれている例）

	募集時、採用時 （よい人材に選ばれるために）	
	- 給与水準の見直し（他社と比較） - 年間休日数は3桁（100日）以上 - 完全週休2日制の導入（土日休みが有利） - 労働条件通知書や就業規則の整備	

就職希望者は休日や残業時間をよく見ています。
労働条件通知書や就業規則が整備されていると安心します。

働く人のライフステージ（結婚、子育て等）に応じた制度や施策も必要

	働きやすさ・働きがい （モチベーションの維持のために）	
	- ハラスメント対策（人間関係が一番！！） ⇒研修、面談等評価制度の導入 ⇒賃金決定の基準の明確化 - 子育て、介護等との両立 ⇒休みやすさ（周囲の理解）、時差出勤、時間単位休暇制度、独自の休暇制度等 - 福利厚生の充実 ⇒確定拠出年金の導入、休憩室の整備等 - DXへの取り組み ⇒経験の少ない者でも容易にできる	



社労士ができる支援

	募集時、採用時 (よい人材に選ばれるために)		働きやすさ・働きがい (モチベーションの維持のために)	
	- 求人票の書き方のアドバイス - 極力業務に支障がでないよう年間休日数を増やすためのアドバイス（変形労働時間制、シフト制等） - 適法な労働条件通知書のひな型の提供、作成支援 - 会社に合った就業規則の作成		- 賃金台帳、出勤簿等から見える問題点を指摘、改善提案 - 法律改正の情報提供 - ハラスメント等に関する研修 - 評価制度構築の支援 - 育児介護等との両立支援のための諸制度の運用アドバイス - その他資料参照	



これまでの社労士による農業界への支援について

- ・ 農作業安全対策全国推進会議への参画（平成25年頃～）
- ・ 「全国農業経営支援社会保険労務士ネットワーク」による農業経営者支援（平成22年創設）
- ・ 農業経営人材育成に向けた官民協議会への参画（令和6年～）

このように、社労士会及び社労士による農業界への支援としては、農林水産省に設置された2つの会議への参画と、有志の社労士が創設したネットワークによる取組みが挙げられる。

また、都道府県単位においては農業経営・就農支援センターとの連携により、農業法人化を推進する事業者に対して社労士を派遣し、雇用環境の整備や労務管理に関する助言を行う取組み等を実施している。

しかしながら、まだまだ農業の現場に精通し、農業経営者を支援する社労士が多いとは言えないのが現状。

今後は、現在進んでいる農林水産省の取組みを受け、連合会としての対応を検討する必要があると考えている。