

## 取りまとめの考え方（案）

### 1. 働き方改革の必要性

農業経営者が働き方改革の必要性を理解し、意識改革につなげることができるような基本的考え方を記述。

（ストーリー（案）

- ・人口減少社会、他産業との人材獲得競争の激化
- ・農業経営発展のカギは、人にやさしい環境づくり
- ・働き方改革に向けた経営者の意識改革により、農業を「やりがいがある」「かっこいい」「稼げる」職業にする 等

### 2. 農業経営者が実践すべき事項

農業経営者が働き方改革に取り組む際に実践すべき具体的な内容について、先進事例を示しつつまとめる。

（検討会、アンケート等でこれまで提案された項目の候補）

- ・経営理念、経営の数値目標をつくる。従業員が意見を言いやすい環境、公平な評価制度をつくる。
- ・必要な人材像を明確にする。従業員が将来設計できるよう選択肢（役職、給与、独立等）を提示する。研修を充実する。
- ・採用前にインターン等を行う。時給だけでなく詳しい業務内容等の情報を積極的に発信する。未経験者でも働けるよう業務をマニュアル化する。
- ・従業員の通年雇用や収入が確保できるよう、6次産業化等経営の多角化や、他品目の農家との労働力の融通、農閑期に副業しやすい休職制度の導入等を行う。
- ・作業計画や実績をITで管理し、労働時間を削減する。
- ・子育て・介護に対応した短時間勤務の導入や、休みやすい環境をつくる。
- ・障害者雇用に取り組んでいる企業と農作業の請負契約を結ぶ等、農福連携を通じて他産業のノウハウを取り込む。
- ・夏場の草刈りを涼しい時間帯に設定する等作業を軽労化する。
- ・清潔で快適な職場環境（休憩室、シャワー室、屋外トイレ等）を整備する。
- ・上記のために最新技術を活用する。 等

### 3. 農業経営者をサポートするために必要な事項

個の農業経営者の取組だけでは課題の解決が困難であり、農業界、関係団体、行政等によるサポートが必要なものについてまとめる。

（検討会、アンケート等でこれまで提案された項目の候補）

- ・農繁期が異なる他の農業法人や、他産業と連携して労働力を融通する等、多様な人材をマッチングする仕組み
- ・採用後のミスマッチを防ぐため、複数の農業法人が連携して研修を行うことができる仕組み
- ・成功事例に関する経営者向けのセミナー等情報提供の充実
- ・働き方改革の実践に活用できる、技術の開発・普及

#### 4. 推進手段

より多くの農業経営者により働き方改革が実践され、農業界全体に取組が広がるような推進手段についてまとめる。



#### 別冊参考資料

- ・ 農業経営者、雇用者、農業高校生の声（検討会資料）
- ・ 先進モデル事例（検討会委員の取組事例、検討会資料、ヒアリング内容、追加の事例調査等）
- ・ 活用可能な施策一覧（今後整理）
- ・ 最新技術情報（検討会資料） 等