

若手従業員の確保・育成に必要な就業条件と職場づくり

【要旨】担い手の高齢化に伴い、集落営農法人の後継者確保が喫緊の課題となる中で、平坦地域の法人では雇用型の経営形態で、将来の地域農業の担い手となる若手従業員を確保・育成する優良事例があることからその労働条件や環境について調査しました。

農業法人の後継者を確保していくためには、若手従業員を確保・育成できる就業条件、職場環境づくりや定着にかかる課題を把握し、関係者で情報共有する必要があります。そこで、若手従業員を安定的に確保し定着率の高い農業法人から就業条件や職場環境について聞き取り調査しました。

【研究の成果】

調査法人は若手従業員を確保するためには就業条件の整備が最重要項目であると考え、従業員が安全かつ効率的に働く環境づくりに努めていました。基本的に残業はさせず、年間 90～100 日の休日を確保しており、単収向上や経営効率化による賃金アップの原資を確保していました(表1)。

職場づくり(表2)について人材育成方法に着目すると、経営者は「従業員に任せる」ことを方針とし、日々の作業や管理はリーダーが中心となり従業員自身が計画立案・実行し、問題発生時には経営者がフォローしていました。

表1 調査法人の就業条件について

項目	内容
経営規模	土地利用型作物、従業員 6 人(20～60 代)
経営者理念	労働環境を整えることを重視。作物づくりも重要だが、働く環境をどう作っていくかが大事。
労働時間	勤務時間 8:30～17:00。基本的に残業なし(効率悪く、ケガの危険性高くなるので、翌日実施)。
休暇	週休 2 日(繁忙期:4～11 月のみ週休 1 日)、夏季 4 日、年末年始 9 日。合計年間 90～100 日休み。
賃金	毎年 3～5%給料アップ。人手不足は深刻、労働条件や賃金の差別化が必須。ベースアップは当然必要。
賃金原資確保	単収向上の努力と高収量の維持。大型機械による効率化。不要資産は早期の売却。

表2 調査法人の職場づくりについて

項目	内容
方針	「任せる勇氣」。従業員に任せ、口出ししない。何かあれば社長がフォロー。
コミュニケーション	日頃の声掛け等、話しやすい雰囲気づくりの醸成。年 1 回の面談実施。
資質向上	毎日の朝礼とスピーチによる情報共有。従業員の経営に対する知識蓄積に伴い、視察時対応が可能。
改善提案	美味しまね認証が従業員の意識改革に貢献。生産環境や経営に対する改善提案は取り上げ、実行する。
モチベーション	従業員に主体性を持たせ、プロ意識を培ってきた。外部からの視察はいい意味で刺激になっている。

また、法人内の円滑な報連相を目的に、毎日の朝礼とスピーチ、声掛けや面談等を行い、雰囲気醸成や従業員との意思疎通に努めていました。さらに、従業員に主体性やプロ意識を持たせ、モチベーションの確保につなげていました。

本事例から、農業法人の後継者確保と定着のためには、働きやすく、相談しやすい職場環境や、従業員に主体性を持たせるなどのモチベーションを維持できる人材育成方法が重要であると考えられました。

【重点推進事項】中核的な担い手の確保・育成

【問い合わせ先】総務企画部企画調整スタッフ

0853-22-6697