



農業の「働き方改革」について

「働き方改革」の基本的な考え方

働く方々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革です。

日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口減少」、「働く方々のニーズの多様化」等の課題に対応するためには、資本投資や技術革新による生産性向上と共に、就業機会の拡大や意欲・能力を発揮出来る環境整備が必要。



日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口減少」、「働く方々のニーズの多様化」等の課題に対応するためには、資本投資や技術革新による生産性向上と共に、就業機会の拡大や意欲・能力を発揮出来る環境整備が必要。

農業の「働き方改革」の取り組み必要性

- 少子高齢化の進展に伴う生産年齢人口が減少。
- 平成24年以降、農業の有効求人倍率は常に全産業平均を上回って推移。
(参考:H29年 全産業平均1.54倍、農耕作業員1.71倍、養畜作業員2.8倍)
※全産業でも人手不足。農業界はそれ以上に人手不足！！求人しても人が来ない現実！！
- 他産業では労働関連法規に完全適用。働き方改革関連法も完全適用。
- 農業は「労働時間」「休日」「休憩」「時間外割増」等労働基準法適用除外。
※他産業に比べて、農業は労務管理や人材育成面で立ち遅れている現実。



他産業との人材獲得競争で農業が選ばれるためには・・・経営者の意識改革と従業員共有による「働き方改革」が重要。

農業の「働き方改革」、どの様なステップで取り組むの？

- [ステップ1] 経営者自ら、経営の目指すべき方向や経営理念、経営目標、達成状況、課題・問題等を振り返ってみよう。
※経営規模や経営作目、販路(顧客)、作業量、職場環境、技術・設備力、財務管理等の現状分析！！
- [ステップ2] 課題・問題点とその解決策について、現場で働く従業員と一緒に考え、共有してみよう。
- [ステップ3] 「働きやすい」、「やり甲斐」を感じる事の出来る職場環境について従業員と話し合い、取組方針を整理しよう。
①従業員と一緒に「働きやすい・やり甲斐を持てる職場の“ありがたい姿”」を付箋紙に書き出し、壁に貼り出してみよう。(絶対、「ありがたい姿」の意見は否定しない！！“無理”という言葉は出さない！！)
②“ありがたい姿”を可能にする問題や課題(ステップ1がポイント)について、フリーで意見を出し合ってみよう。
③出された意見を通じ、直ぐに取り組める内容、今は難しいものの問題・課題がクリア出来れば取り組める内容、取組出来ない内容に仕分けしてみよう。
- [ステップ4] 取組出来る“ありがたい姿”について、経営者が対応方針や手順等を整理し、従業員と共有しよう。
- [ステップ4] 対応方針・手順を運用し、その状況を記録し、定期的に経営者・従業員で集まり、その進捗や課題を整理してみよう。また、取組方針とズレがあれば、改めて改善策を考えてみよう。
- [ステップ5] 経営者自ら、この取組を通じて生産性向上や経営発展に結び付いているか確認してみよう。

農業の「働き方改革」取組例

- ①職場での5S(整理、整頓、清掃、清潔、躰)の徹底を通じた作業能率・作業効率の向上を目指します。
- ②誰にでも判る仕事の進め方や手順を整理した作業手順書の整備やGAP取得を通じ、人材育成に活かします。
- ③会社が従業員に求める目標、従業員がやりたい目標を設定し、その達成状況によって給与に反映します。
- ④従業員の業務知識・スキルUPのための定期的な教育・訓練・外部視察、免許取得支援等を行います。
- ⑤経営者・上司(指導者)・新人従業員の定期面談を行い、働き等を評価し、給与に反映できる仕組みを整備します。
- ⑥業務効率化を進める事で、ノー残業デー整備や農閑期のリフレッシュ休暇、有給休暇を取得しやすい環境を整備します。
- ⑦経営者・従業員のコミュニケーションを円滑にするための各種レクリエーションを企画します。
- ⑧従業員の職務適正や家族の状況に応じた担当業務・配属先・労働条件等を決定します...等々。
- ⑨他産業並みの労働条件を整備します。(休憩・休日・労働時間・時間外割増への対応)
- ⑩周年安定雇用出来る作目選定や端境期対応について生産基盤を整備します。

いつまでに、どの程度、目標達成するの？

- 年までに経営規模を○倍拡大、それを通じた売上○倍拡大
- 年までに労働時間○%削減
- 年までに女性・高齢者を○人採用
- 年までに離職率○%削減
- 年までに有給休暇○%取得
- 年までに年間ノー残業デー○日達成
- 年までに従業員満足度・幸福度○%増
- 年までにGAP取得
- 年までに賃金ベースアップ○%