

ホクレンの営農情報誌

ap
hokuren
agriport

アグリポート 別冊

つくる人を幸せに、食べる人を笑顔に



ホクレン



農場にも社員にも
＼プラスにはたらく！／

「社員採用」 ガイドブック



「社員採用ガイドブック」とは？

これから社員採用に力を入れる生産者に向けたホクレン発行のガイドブックです。社員を採用するにあたっての心構えや応募したくなる求人広告のコツ、人材定着のノウハウ、実際の成功事例などを1冊にまとめました。ぜひ、ご活用ください。

これから社員採用を考えている農家さんにとっても、近い未来に入社を考えている農場のホープにとっても、「いい出会い」のきっかけになると幸いです。

働く社員一人ひとりの人生を思い、その家族も幸せにしたいという思いが伝わる職場なら、社員もきつと農場のことが好きになり、「いい仕事」で報いようと懸命に汗を流してくれるはずですよ。

この冊子にはそんな好循環を生み出す社員を採用して、長く一緒に歩いていくための心得やヒント、そして好事例がいっぱい。

農場にとって社員とは？

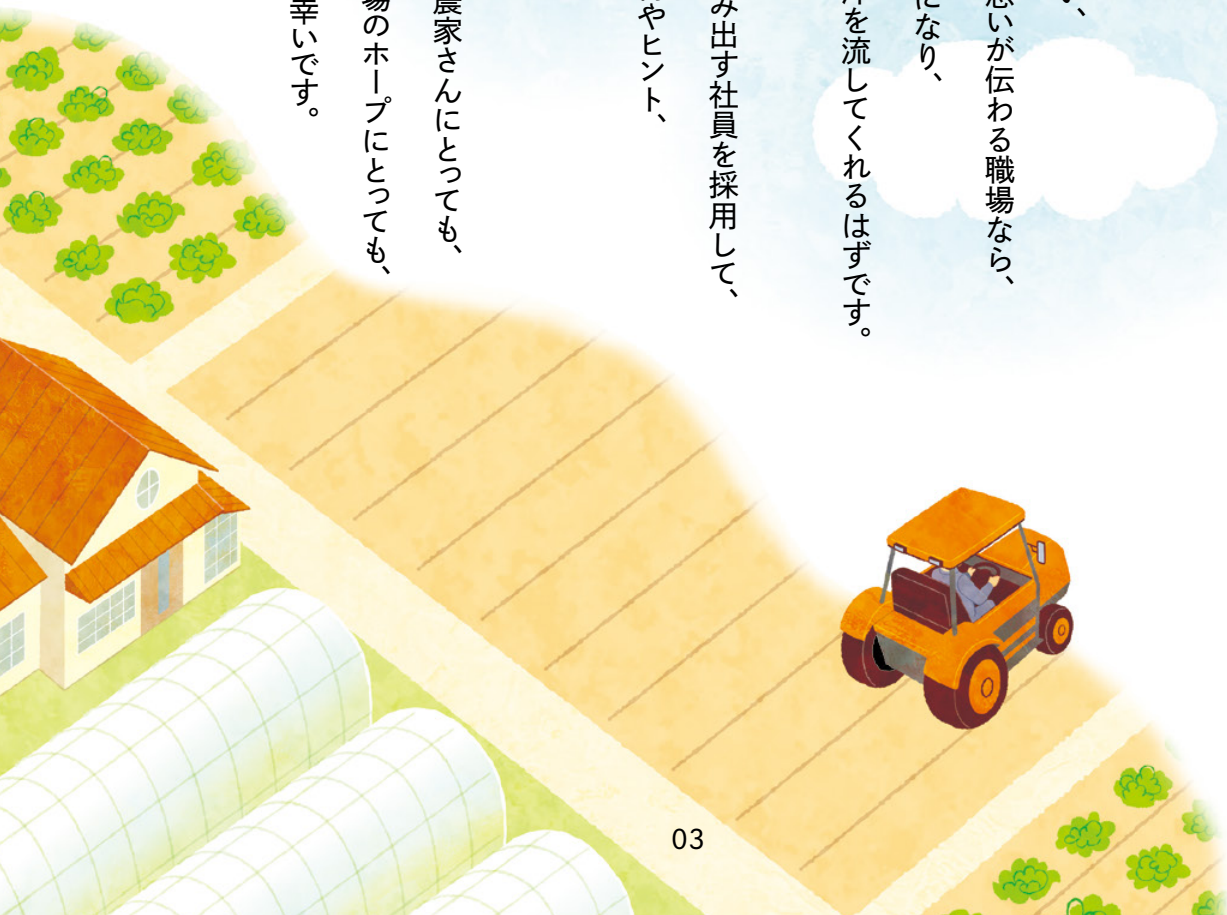
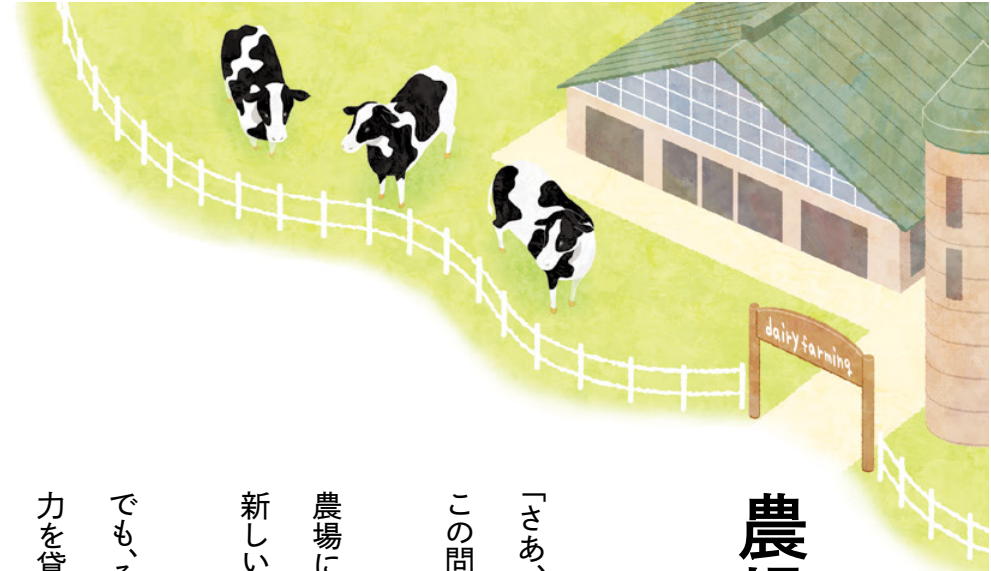
「さあ、社員を採用しよう！」と、動き始める前に、この問いについて少し考えてみませんか？

農場にとっては売上アップも業務の効率化も、新しい事業の立ち上げもすべてが大切な要素。

でも、それらを一人で担うのは荷が重すぎるからこそ、力を貸してくれる社員の存在は宝物なのです。

そう目線を変えてみると

人件費は単に労働への対価ではなく、ビジネスを広げていくための「投資」ともいえます。



「社員採用」の心得

10_歩

目指したいのは、農場の宝物となり農場を好きになってくれる社員の採用。そのために必要な心構えや考え方、さらに応募につながるノウハウなどを10歩の心得としてまとめました。今日から始められる小さな工夫もありますので、社員採用や定着の参考書としてお役立てください。

「社員採用」ガイドブック

Contents

05 「社員採用」の心得 10歩

21 Interview 社員採用の好事例紹介

- 22 標茶町「有限会社阿歴内^{あ れきない}ファーム」
- 24 新篠津村「新篠津つちから農場株式会社」
- 26 旭川市「株式会社谷口農場」
- 28 新得町「有限会社北広牧場」
- 31 長沼町「株式会社 esaki ジョージ農園」

34 Interview 農場をサポートする 社労士さんに聞きました。

さまざまな現場からの
リアルボイス！

36 社員雇用のQ&A



「目が回るほど忙しい」「社員が辞めてしまった」。こんな時、つい「人手」として社員採用に乗り出してしまいがちです。けれど、忙しさを乗り切るためだけに、パートさんの募集でカバーできるかもしれませんし、業務の工夫次第で対応できるかもしれません。

社員を採用するのはゴールではなくスタート地点。「売上アップのために若い力が欲しい」「新しい事業にチャレンジしたい」「販路の開拓を担ってもらいたい」。社員を採用することで、何を実現したいのか目的を整理しましょう。

まずは農場の中長期的な経営計画を考え、「会社としてのゴール」を定めることが大切。5年先、10年先の農場の規模やビジネスの構想が整理できたら、現状とのギャップを一步步つ埋めていくために必要な人材の採用・育成計画を立ててみましょう。

採用に大切なのが求める社員の人材像。まずは年齢や人柄、さらに農業の知識や重機の資格が必要かなど、理想のイメージを具体的に思い描いてみましょう。次にその人材に対して、いくらお給料を払ったらよいか想像してみてください。

例えば、最初から何でもこなせる「経験豊富な即戦力」に働いてもらうには、相応のお給料や待遇が必要です。一方で、「求めるスキルに達しない人」でも、成長を見込んで育てていく道のりもあります。「能力」「待遇」「どれくらい人材に投資すべきか」のバランスから、求める人材像を考えることが大切です。

求職者はいろんな仕事を比較していくうちに、農業も視野に入れるようになるケースが大半。「ウチは周りの農場よりも待遇が良い」と安心せず、あらゆる業界の会社が人材獲得のライバルと考えましょう。

ココがポイント

ココがポイント

社員の採用は、その先に向かうスタート地点。



第 1 歩

「こんな人に働いてほしい」をイメージしよう。



第 2 歩

仕

事に対する考え方は十人十色。「将来は役員として経営に関わりたい」「コツコツと技術を極めたい」「10年後には独立を考えている」など、社員が歩みたい道に寄り添えるキャリアパス（将来の選択肢）を整備しておくことで、応募者の幅が広がるはずです。

もちろん、任せたい仕事とステップアップの道筋を絞り、ミスマッチを少なくするという手法も間違いではありません。いずれの場合も、経営理念や事業のビジョンを明確化した上で、人生設計を安心して描ける農場だと伝えることが大切です。

ココがポイント

将来、結婚をして家を建てたり、子どもを大学に通わせたりできる給与体系かどうか大切です。社員が人生設計を描く上でポイントになるのが賃金カーブ。今は理想に満たなくても、経営戦略をどう立てると実現できるか考えてみましょう。そのためにも中長期的なビジョンを明確にするのは重要です。

社員の道も、農場の道も、明確に。



Check!

将来の選択肢と同時に確認しておきたいのは、勤務時間や休日などの「働き方」と、水洗トイレや更衣室、休憩スペースといった「働く環境」。ほかの業界や企業と比較して進んでいない部分をチェックし、今後の目標として改善案を提示するのも好印象です。



第 3 歩

技術を極める

経営に関わりたい

プライベート重視

独立

（農業専門求人サイト）

さまざまな農場の求人情報だけを専門的に扱うWebサイト。農業に対して関心が高い人や同業の転職希望者が利用するケースが大半です。

..... ○メリット

農業に対する関心が高く、スキルの高い経験者が即戦力として転職を検討するケースも。

..... ×デメリット

農業に興味がある人しか出会えないため、採用の幅が狭くなってしまいがちです。



（一般求人誌& Web求人サービス）

幅広い求職者に向けて仕事内容や魅力を伝える媒体。もともと農業に興味を持っていなかった人と出会うことも期待できます。

..... ○メリット

希望条件の検索などによって、幅広い求職者に求人情報を見してもらえる可能性が高まります。

..... ×デメリット

農業についてよく知らない人も多く、問い合わせ対応などは丁寧になければなりません。



ジョブキタの一次産業求人コンテンツ 「北海道の農業・酪農、漁業、林業で働く」

求人メディア「ジョブキタ」の中で、農作業スタッフや牧場スタッフをはじめとする一次産業の求人情報に特化した特集コーナーです。もともと農業に興味がある求職者にしっかりと情報を届けながら、幅広く仕事を探している人との出会いも期待できるWebコンテンツ。一次産業で働く人のインタビューや基礎知識などの記事もあり、北海道で農場の社員を募集するためにオススメの求人媒体です。



オススメの求人媒体！



ココがポイント

北海道の求人サイト「ジョブキタ」がユーザーの導線分析をしたところ、最初に農業以外の求人情報を閲覧した後、農業の求人情報にたどり着く人の割合は77%でした。このことから、幅広い求職者が農業の求人情報にアプローチしていることが分かります。

（ハローワーク）

地元の求職者に強いのが特徴です。無料で利用できるので、必要な期間は募集しておくとも良いでしょう。

..... ○メリット

求人掲載の利用料が無料。地元の人との出会いが望めます。

..... ×デメリット

掲載できる内容や項目が決まっているため、伝えたいことが限られます。



（人材紹介サービス）

人材紹介会社の担当者が登録者データから求めるスキルや待遇、人柄に合う人材を紹介するサービス。採用が成功した時に紹介手数料が発生する成功報酬型です。

..... ○メリット

採用の可能性が高い応募者と面接ができるため、ミスマッチが少なく効率的です。

..... ×デメリット

採用成功後の紹介手数料は一般に月給の約3倍。一度に支払う利用料金は高くなります。



社員の募集に欠かせないのが求人媒体。盛り込みたい内容や求める人材像（未経験者／経験者など）、各媒体のメリットとデメリットを理解した上で使い分けるのが良いでしょう。ここで社員を採用するために有効な媒体の種類と特徴をご紹介します。

社員採用に 欠かせないのが 求人媒体です。

（新卒&中途採用 合同企業説明会）

多くの会社が集まり、求職者に対して会社説明を行うイベント形式の場。新卒向け、転職者向け、業界特化の説明会など、さまざまなスタイルがあります。

..... ○メリット

求職者に自分の言葉で農場の魅力や仕事内容をダイレクトに伝えられる貴重な場です。

..... ×デメリット

自社のブースに何人集まるのかは保証されていないため、期待通りにならないこともあります。



第 4 歩



《広告》 サンプル

言葉より 多くを語る写真

求人広告は写真→キャッチコピー→詳細文章の順に視線が移ります。時に写真は言葉よりも多くを語るため、「どんな人たちと働くのか」が一目で分かるものを用意しましょう。

ココがポイント

今や求職者は求人広告で気になった会社を必ずといって良いほど検索する時代。ホームページやブログ、FacebookなどのSNSを用意しておくことで、求人広告だけでは伝えられない農場の日常や農家さんの人柄を発信できます。

《最も伝えるべきこと》

キャッチコピーと説明文は、募集の背景を含め、一番伝えたいことを表現。

《会社と求職者の未来を提示》

会社の理念や目指す姿、社員の将来の選択肢など、第1歩や第3歩で整理した内容を簡潔に伝えます。

※北広牧場様にご協力をいただき、見本原稿を作成しました。
※求人広告の内容はすべてダミーです。

株式会社 ○○牧場

正 乳牛牧場スタッフ



働いてほしい人の イメージ

- ✓ 25～35歳の既婚者(男女問わず)
- ✓ 動物が好き、牛乳が好き
- ✓ 子どもと過ごす時間が大切
- ✓ 人生をかけた仕事として農業を選択
- ✓ 自ら考えて動けるタイプ
- ✓ 経営やマネジメントにも興味あり

※求人広告上では年齢や性別などは限定できません。



求人広告をつくる際に大切なのは第2歩でも紹介した働いてほしい人のイメージ。求職者の生活環境や家族構成、大切にしていることなど、人材像を事細かに想像しながら作成することで、求人情報がより届きやすくなります。

求人広告のコツとテク。

広告部分 編

① 親近感のわく登場人物

実際に転職や新卒で入社した若手社員のコメントは、求職者にとって親近感がわくため、効果的です。

③ マチや住まいの情報も

移住を伴う転職の場合、住まいや子育ての環境も大切。駅や空港からの時間、病院や学校、商業施設などの情報も添えるのがポイント。

② 農場の環境を紹介

特に道外の方は、「北海道」「農業」という言葉から広い大地をイメージします。理想とのミスマッチをなくすためにも、農場の環境を写真とともに具体的に提示しましょう。

若いスタッフを中心に、 全く新しいスタイルの牧場をつくりたい！

私たちは北海道の中央、○○町で約800頭の牛を飼育している○○牧場。法人化後も、しばらくは家族経営でしたが、高齢化によって先代たちは徐々に引退し、新しいスタッフが必要になりました。また、環境への配慮や働き方改革など、農業の世界も大きく変わろうとしています。そこで私たちは、若いスタッフを中心に、全く新しいスタイルの牧場をつくらうと考えました。

未経験、異業種からの転職も歓迎です！ みんなが幸せに働ける牧場を目指しましょう！

私たちが一番大切にしていることは、「おいしいミルクを届けること」。そのためには、社員がやりがいを持って楽しく働き、自分たちの暮らしも充実していることが欠かせません。待遇面や制度など、まだまだ改善すべき点がありますが、一つひとつを社員みんなでつくりあげていきたいのです。そのチームの一員となり、みんなが幸せに働ける牧場を一緒に作りませんか？



人事担当の○○です。会社はひとつのチーム。みんなで一緒に会社を良くしていくことで、社員みんなが幸せに暮らすことを目指しています。



ステップアップしたい人、地道な作業が好きで、そんな個性が集まっています。まずはあなたの希望や農場が目指していることをお互いに話し合ってみませんか。



①

入社3年目で、搾乳と哺乳、総務も兼任しています。ウチは若い世代が多くて和気あいあいとしており、上司に「これをやってみよう」と言うのが積極的にチャレンジさせてくれます。好きな現場をより良くできる総務の仕事も、とっても楽しいです！



②

自動で哺乳や子牛の体調管理をしてくれるロボットです。仕事が回らないという慣習を見直し、機械化や業務の効率化に取り組んでいます。



③

○○町は○○空港から車で約1時間のアクセス。町内には総合病院や中規模の商業施設、公立の小中高校があり、子育て支援のサポート制度も充実。当社では住宅手当を支給しますし、遠方の場合は家探しもお手伝いします。

求人広告の募集要項というと、細かくて読まない...と軽視がちですが、給与や待遇、勤務時間、休日、さらには必要な資格や経験の有無など、求職者にとっては広告部分以上に気になる情報の宝庫ともいえます。募集要項もターゲットに響くよう、工夫する余地がたくさんあるのです。

求人広告のコツとテク。

募集要項編

第5⁻²歩

求職者にとってムダな情報はゼロ

広告部分で伝えきれなかったことを【担当者より】【PRポイント】などの項目で伝えるほか、ホームページやSNSへ誘導し、さらに詳しい情報を見てもらうことも効果的。

PRポイント

- ◆当社は、牛が自由に歩き回れるフリーストール牛舎と大型のミルクングパーラー(搾乳施設)を保有し、作業の効率化のために少しずつ機械化を進めています。
- ◆今回の採用枠は1名ですが、パートの採用枠もありますのでご夫婦で働きたいというご希望にも応えられます。
- ◆若手社員が活躍できる部門を増やすために、2年前からソフトクリームなどの乳製品製造業もスタートしました。
- ◆ホームページやSNSもあわせてご覧ください。
https://*****

連絡先

電話:000-000-0000(担当/〇〇)
〒000-0000 北海道〇〇郡〇〇町〇〇線〇〇号
メール:contact@〇〇〇〇.jp

会社データ

- ・酪農業
飼養頭数:〇〇頭
搾乳牛:〇〇頭、育成牛:〇〇頭
経営面積:〇〇ha(牧草〇〇ha、デントコーン〇〇ha)
- ・乳製品製造業
- ・設立 〇〇〇〇年〇〇月〇〇日
- ・資本金 〇〇〇〇万円

会社概要もしっかりと

求人広告で意外と軽視されてしまうのが会社データです。公開して良ければ売上なども明記すると規模感が伝わります。

Check!

《募集要項》サンプル

募集要項

募集の目的	法人化して20年。規模拡大して新規事業に取り組むための社員募集です。
内容	搾乳・哺乳・牛の管理、牛舎の清掃などの酪農作業全般。最初は先輩の作業を手伝いながら1日の流れを覚え、餌やりや清掃などの簡単な仕事からスタートします。牛の飼育や管理は少しずつ覚えていけばOK。また、前職の経験や入社後の部門別体験により、適性を見つけていただくことも可能です。
資格	未経験者・異業種からの転職者歓迎 2022年春卒業予定者も歓迎 要普通免許 ◇まずは、興味ややる気があればOKです。 ◇農業の知識は不問。また、仕事で活用できる免許は取得補助金を支給します。 ◇将来的に独立の希望がある方もサポート可能です。
時間	5:30~9:30、14:00~18:00(実働8時間) ※休憩時間は、自宅で過ごしたり買い物に行ったり、自由に使えます。 ※残業はほとんどしないことを目指していますが、生き物が相手ですので分婉が絡む場合などは交代で対応をしています。
休日・休暇	4週6休制(夏期の場合。冬期は完全週休2日制) 夏季・年末年始休暇、有給休暇 ※連休や長期休暇などは社員ができるだけ平等になるよう交代で取得しています。
給与	短大・専門卒/月〇〇〇〇円 大学卒/月〇〇〇〇円 転職者/月〇〇〇〇~〇〇〇〇円 ※経験・能力等を考慮の上、決定します。
待遇	社会保険完備(雇用・労災保険、健康保険、厚生年金) 昇給年1回、賞与年2回 ※会社の売上を社員に公開し、賞与などの根拠を共有しています。 残業手当 住宅手当月〇〇〇〇円 通勤手当(通勤距離に応じて、ガソリン代支給) 家族手当 (配偶者は〇〇〇〇円、その他扶養家族は1人に付き〇〇〇〇円) 資格取得支援(人工授精師、受精卵移植師、作業免許など) 資格手当あり(人工授精師・受精卵移植師/月〇〇〇〇円)
応募	応募だけでなく、検討のために農場を見てみたい、話を聞いてみたいというご連絡も歓迎です。農場見学や農作業体験も随時受け付け中。まずは、お互いのことを気軽にお話ししましょう。 ※遠方の方は、電話やオンラインでの対応、最終面接時の交通費や宿泊費などもご相談に応じます。

《入社後のイメージを》

最初は何から覚え、どのように仕事を教えてもらえるのか、入社後の自分を想像できると安心感につながります。

《どんな人を求めているかを明確に》

未経験者にとって農業は遠い存在です。求職者にとって対象になるのかを分かりやすく伝えます。

《勤務時間や休日・休暇は丁寧に》

夏の農繁期と冬の閑散期で勤務日数や時間が異なる場合や、夏季・年末年始休暇などは省略せずに丁寧に伝えます。

《給与の根拠をできるだけ明確に》

給与は、幅を持たせるケースが多いですが、その根拠をできるだけ分かりやすく伝えることも重要。

《待遇面も詳細に》

待遇面が充実している会社というアピールになるため、資格手当などは省略せず、スペースが許される範囲でできるだけ詳しく書きましょう。

《問い合わせを増やす工夫も》

次の第6歩でも詳しく解説しますが、未経験者にとって農業への応募はハードルが高いため、不安を払拭して応募へとつなげてもらえるように促しましょう。

社

員募集はパートさんの採用とは異なり、遠方の求職者が移住を視野に入れるケースも少なくありません。「求人広告」即応募」ではなく、農場の魅力と人材の募集を伝えるための種まきとを考えましょう。その実りはズバリ「問い合わせ」です。

求職者の問い合わせには「農場見学」や「農作業体験」に誘ってみるなど、いきなり面接に進むのではなく、まずはお互いの思いを気軽に話せる場を設けるのがオススメです。その上で農場を気に入ってくれたら応募してほしいという思いが伝わると、求職者にとってハードルがグッと下がります。

遠方からの応募でどうしてもネックになるのが距離。物理的にも心理的にも距離を縮めるには求職者とのやり取りに電話やオンラインを積極的に活用しましょう。余裕があれば面接にかかる交通費を負担すると好印象です。

応

募の連絡には素早く、丁寧に対応しましょう。農繁期だからと後回しにすると、求職者が別の会社に変わりをしてしまうかもしれません。できるだけ迅速に対応できる体制を整えておきましょう。

面接は一方的に判断を下すのではなく、お互いの立場が対等な「お見合い」と考えてみてください。求職者も「ここは自分にとって良い職場なのか」という目線で農場を選んでいきます。相手の要望にもしっかりと耳を傾け、双方が納得できる着地点を見つけることが後々のミスマッチを減らす秘訣です。

応募者に内定を出したからといって油断は禁物。内定者といえども意外と心変わりが多いものです。入社日までに気持ちが変わってしまうことがないよう定期的に連絡するなど、内定者の不安解消を心がけましょう。

ココがポイント

ココがポイント

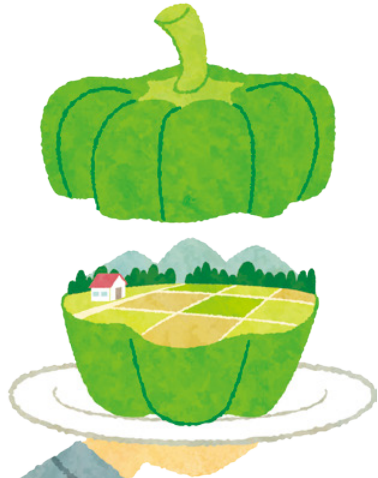
面接では、応募者にも選ばれています。



- ☑世間話で緊張がほぐれた
- ☑笑顔と丁寧な口調が好印象
- ☑目を合わせて話を聞いてくれる
- ☑やさしく指導してくれそう
- ☑私の意見も汲んでくれる
- …etc

第 7 歩

求人広告の実りは、「問い合わせ」が増えること。



第 6 歩

いざ社員が入社したものの、1年も経たずに退職してしまつては、これまでの苦労が水の泡。長く働きたいと思つてもうためにはさまざまな工夫が必要です。

その一つが社員の育成。昔は「見て覚える」が当然でしたが、イマドキは褒めて伸ばすのが主流です。まずはできるまでじっくりと教え、少しずつ仕事を任せられるようになったら権限も与えましょう。「指示待ち」ではなく自ら考えて行動する意識も育ちます。

最初は何もできなくて当たり前。どのくらいの期間でどこまでレベルアップしてほしいのか、教育計画を立てることも重要です。

上司(教育者)と新入社員では、つい上下関係になってしまいがちです。でも、上司も部下をマネジメントするという役割があるだけで、「一人の人間」としては農場内の全員が対等。そんな意識で教育にあたると、新人も心を開いてくれやすくなります。

ココがポイント

愛情をこめて育むのは、社員も同じです。



第8歩

社

員のやる気を保つ秘訣は日々のコミュニケーション。

仕事の何気ない工夫も、職場で悩んでいることも、上司が細やかに目を配り、「努力や苦労を分かっている」と伝えるだけでモチベーションは段違いに高まります。

新人さんには普段から「困っていることはない?」「この仕事のポイントはね」と積極的に声をかけると「見てくれているんだ」と安心してもらえます。加えて、社員と上司が普段から思っていることをお互いに伝える面談を定期的に開くのも効果的です。面談が評価に影響する場合は、一人で判断しないよう周りの人にも聞いてみましょう。

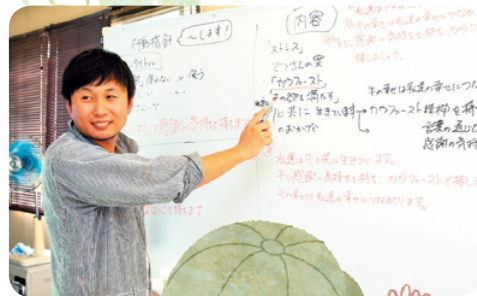
最近では、人事評価を「見える化」できるシステムを導入する農業生産法人も少しずつ増えてきているようです。社員定着のための仕組みをすべて自社で考えるのではなく、既存のツールを活用することで、短期間で効果を発揮することもあります。

ココがポイント

「見てるよ」は、やる気を保つコミュニケーション。



第9歩



「ありがとう」は魔法の言葉です。心の中で思うだけではなく、日々支え合っている社員同士が言葉にして伝えるだけでも、チームプレーや助け合いがスムーズになります。ぜひお試しください。

ココがポイント

社員のことをいくら大切に思っているにしても、働く人は仕事の進め方や業務の指示に小さな不満を抱いてしまうもの。その解決の糸口は、社員全員が同じ目標に向かって足並みをそろえるという考え方にあります。

農場全体に関わる業務改善や働き方改革はトップダウン式に伝えがちです。けれど、社員みんなにより良い農場づくりのためのアイデアや工夫を話し合うことができれば、一人ひとりの「この農場をつくり、成長させている」という意識がふくらみます。それが「農場にもっと貢献したい」という気持ちを育むのです。

Interview

社員採用の好事例紹介

社員の募集や定着にさまざまな工夫を凝らし、農場に好サイクルを生み出している農家さんのもとを訪ねました。イキイキと長く働いてくれる人の採用に向けた心構えや秘訣、最新ツールなどについてインタビュー！

／ 工夫も手法もいろいろ！



農場づくりに みんなで向き合うと、 社員の愛着が 高まっていきます。



第 10 歩

就職
したくなる牧場が
生き残っていく



会社や酪農を 未来につなぐのは 経営者ではなく社員です。

あ れ き な い
標茶町「有限会社阿歴内ファーム」

Interview.

口コミや紹介で入社する
未経験社員たち。

標茶町初の複数戸の酪農家で構成された協業法人として酪農に取り組んでいるのが、有限会社阿歴内ファーム。設立当初は300頭規模の経営でしたが、四半世紀近くの歩みを重ねた現在では乳牛1500頭を飼育、経営面積500ヘクタールに及ぶ大牧場へと成長しています。

「支えているのは16名の正社員と数名のパートさん。2つの牛舎管理のほか、機械操作や圃場管理などの野外作業にも取り組んでもらっています」そう語るのは同社の早川敏文さん。社員から絶大な信頼を寄せられる頼もしいリーダーです。

「社員は異業種からの転職組がほとんど。トラク運転手、コンビニ店員、営業など前職は見事にバラバラ、もちろん全員が農業未経験での入社です」

募集に関しては一部ハローワークや求人情報も使いますが、最近では口コミや社員からの紹介が中心です。この求職者からの「人氣ぶり」の理由を紐解いてみます。

**JA職員の給与や福利厚生に
追いつき、追い越せ。**

業界全体が人材不足の中、同社が順調に人材を確保できている理由は社員目線の労働条件にあるようです。まずは勤務時間。

「基本は朝5時出社ですが、シフトによる時差勤務や3時間の休憩を挟むため、実労働は1日8時間程度。夕方の搾乳開始時間を早めて退社時間は遅くても18時、作業が一段落した日は積極的に早上がりしてもらっています。休日は4月中旬から11月中旬までの農繁期は週1回、それ以外の時期は完全週休2日制を実現しています。法令に準じた有給休暇も導入し、現在社員全体で8割の消化率を達成しています」

こうした改革は待遇面でも。

「会社の収支状況をガラス張りにし、それに準じた給与規定を確立。早朝出勤を見越した手当などを含む給与のほか、年2回のボーナス、決算手当などで利益を社員に還元しています」

ちなみに同社が給与規定の参考にしたのはJA職員のもの。

「身近な存在で真っ先に浮かぶのがJAの方々。給与や賞与がその基準に近づけば、社員も納得してくれると考えたんです」

**自分の苦い経験を
今の子に味わってほしくない。**

同社の社員はほぼ全員が未経験からのスタート。教育や研修はどのように行われているのでしょうか。

「どんな方にも培った経験や職歴があります。まずはそれを活かしてあげることから考えます」

経験や希望を活かした仕事に就けることも
定着率を上げる要因。

海外からの農業実習生も
積極的に受け入れています。



500頭の飼養規模を
誇る第一牛舎。
衛生的な環境も
自慢です。

有限会社阿歴内ファーム
川上郡標茶町字阿歴内1番地



「実は子どもの頃、酪農家の両親に遊んでもらった記憶がないんです。そんな思いを今の子どもたちにさせたくないし、そもそもそんな環境じゃ誰も酪農業界で働きたくないでしょう。この会社を未来につなぐため、そして酪農を存続させるためにまたまた自分が率先して汗をかこうと思っています」

(※)職場での実務経験を主体とする従業員の職業教育。

現代の
ビジネス感覚を
農業の現場に
果敢に導入



企業の理念や ビジョンを共有する ステークホルダーです。

新篠津村「新篠津つちから農場株式会社」

Interview.

2

面接では農業にかける
決意と強い意志を確認。

田園風景が四方に広がる新篠津村で有機栽培や減農薬の特別栽培で玉ねぎの生産に取り組んでいるのが、新篠津つちから農場株式会社。

「玉ねぎには『ねを／NEO』というブランド名を冠しています。畑には必ず有機物を還元。大地の恵みをたっぷり蓄えた自然な甘みが特長です」と語るのは中村好伸さん。現在6名の社員を抱える同社の代表です。

「社歴が最長の社員で11年目。2カ月前にアルバイトから社員になった新人もいます」募集は札幌や首都圏などで開催される「新・農業人フェア」などの就農イベントへの参加のほか、求人サイトへの掲載などがメイン。近年はホームページなどを見て応募してくる方もいるそう。応募は圧倒的に道外からが多いと言います。では面接では応募者とのような話をするのでしょうか？

「やはり憧れだけで続けられる仕事ではないですから、農場や会社の概要を伝えた後は、辛いことや単純作業が続くこともあると伝えます。それに対する受け答えや態度から『覚悟を決めての決断か』『農業に対する確かなモチベーションはあるか』などを見ています」

代表取締役の
中村好伸さん

働く環境や待遇、
キャリアパス(将来の選択肢)も整備して。

中村さんにとって、社員とはどういう存在なのでしょう。

「派遣やアルバイトの方なら労働力として捉えますが、社員の場合は取引先と同じ、弊社のステークホルダー。企業とともに成長しお互いの夢を叶えていく大切な存在です」こうした企業の考えに共鳴してもらうためには、社員の経済的な安定・やりがいを感じる環境づくりが不可欠。このため中村さんも早くから労働環境や待遇の整備に努めてきました。

「基本的に残業はなし。日曜は休み、有給は最低年5日以上消化、振替休日制度、年末年始は1週間、お盆は2〜3日の休みとしています。収益を反映させる賞与のほか、昇給や退職金制度、燃料などの手当も充実させています」

またキャリアパスを明確にしているのも同社の特長。

「会社の幹部になる、主軸社員として定着する、あるいは独立起業するなど社員が希望する進路を可能な限り叶えるのが弊社のスタンス。ちなみに最長社歴の社員は自分の後継となるべく経営面のスキルも積んでもらっています。また独立志向の社員にはリスク分散を図るため弊社の分社として起業する道も提示しています」

社員の目線を整える
インナーブランディングまで。

制度や環境の整備を進める一方、中村さんは『インナーブランディング』という取り組みにも着手しています。

「インナーブランディングとは、企業の使命や目標などを明文化し社内の価値観の共有を図る取り組み。社員全員が同じ目標に向かって進んでいくための指針です」

中村さんが指差す先には理念を記したキヤッチコピー、社員や玉ねぎなどの写真がレイアウトされたオリジナルポスターが貼られています。わずか6人の社員のため、さらに手間やコストをかけてもインナーブランディングをする価値はある、というのが中村さんの考え。

「たとえば今は社員の心に響いてなくても、生き方に迷った時や将来を考えた時など、この理念がいつか必ず腑に落ちるはず。社員が『使われている人』から『企業と共に成長していく存在』に変わっていく瞬間です。その日のために今から辛抱強くメッセージを発信しているんです」

3連ポスターの一枚、写真は玉ねぎ畑に凛と立つ中村さんと社員たち。そこにはこんな言葉が添えられていました。

——玉ねぎを育てることが、私たちの幸せにつながっている——



声をかける、話を聞く…
中村さんは現場のコミュニケーションの要。

専門コンサルタント会社の
協力を仰ぎながら展開されていく
インナーブランディング。



新篠津つちから農場
株式会社
石狩郡新篠津村
第37線北24番地
<https://www.tsuchikara.jp/>

ICTツールを
使った活発な
コミュニケーション



いいことも悪いことも、
すべて共有することで、
意識が変わりました。

旭川市「株式会社谷口農場」

Interview.

農業特化型の就職イベントで、
効率的な採用に手応えアリ。

有機JAS認定のトマトや特別栽培米などを生産し、その加工品づくりや直売店、カフェの展開にも早い時期から乗り出した株式会社谷口農場。1992年に自社工場を設けたことが、社員スタッフ採用に力を入れるきっかけでした。

「それまで知人や縁故の雇用が多かったため、当初は採用に苦戦したと聞いています。2000年代に入ってから新・農業人フェアをはじめとするイベントや新卒の就職情報サイトを活用することで、少しずつ農場を知ってもらえるようになりました」

こう話すのは専務取締役と採用担当を兼務する小関拓哉さん。ご自身も酪農学園大学に在学中、「新・農業人フェア」で同社のことを知り、2003年に新卒社員として入社しました。

「ただ、正直なところ、費用と労力のバランスを考えるとベストとまではいえません。一方で、優秀な人材を採用し、もつと良い会社にするのは延々と付きまとう課題。最近では、農業に特化した1日限りの就職イベントに出展しました。農業にやりがいを見出している参加者が多い



専務取締役と
採用担当を兼務する
小関拓哉さん

ため、効率的な採用につながる手応えが得られたと思います」

働き方改革のために、
「仕事のシェア」をスタート。

同社は実際に作物を生産する農産部や加工品づくりに携わる製造部など、5つの部署に分かれています。これまでは対面販売が苦手なスタッフを農業の現場に配置するなど、適材適所を心掛けてきたそうです。

「人事異動が少ないのはスタッフにとって居心地が良い反面、人の入れ替えがないと職場の活性化につながりません。縦割りの色合いが濃かったこともあり、万一の時に他部署の人間が代わりになることもできないのがジレンマで…」

この課題解決の追い風となったのが、現在の働き方改革。農産部では早く帰れる日は定時前に退社してもらったり、夏場に忙しくなるトマトの作業では、出荷をゼロにする日をつくることで強制的に休める日を設けたり、さまざまな工夫を凝らしたと言います。

「ただし、スタッフが早く帰るために仕事を減らすだけでは意味がありません。お互いの部署が仕事をシェアできるように働きかけ、製造部が忙しい時は事務方が応援に駆けつけるようにするなど、徐々に協体制を整えていきました」

一方で、直売店の営業時間を短縮するといった動きも推進予定。その代わりにコロナ禍でステイホームの人が増えたことに着

目し、市内の個人宅に無料配達するサービスをスタートしました。「スタッフの働きやすさをつくるためには知恵も出さないと」と小関さんは笑います。



株式会社谷口農場
旭川市東旭川町共栄255番地
<https://taniguchifarm.co.jp/>



社内SNSでの
やり取りは実に頻繁。

社員を信じなければ自分も
信じてもらえないからと
積極的にコミュニケーション。



会社を「自分ごと」として
とらえる意識の高まり。

小関さんが社内でのコミュニケーションをさらに活発にするために、昨年取り入れたのが社内SNSの「Talknote」。縦割りで淡々と仕事を進めるのではなく、生産部がつくったトマトがどこでどのように売られているのかなど、情報共有をすることで手応えに結びつけるのが目的でした。

「社員と常勤のパートさんを対象に、いいことも、クレームをはじめとする悪いことも、すべて共有してもらうことにしました。当初は導入に疑問を持つスタッフもいましたが、直売店で自分の手がけたトマトがたくさん売れていることが分かったと、張り合いになったようです」

このツールはグループで仕事の指示を出し合ったり、部署間で業務の依頼を出したりすることができます。おかげでそれぞれの垣根が低くなり、全員が会社のことを他人ごとではなく「自分ごと」としてとらえる意識が高まったとか。

「植え付けや草取りを全員で短時間のうちに終わらせるなど、これまでにない変化を実感しているところ。今後は業務の内容や量を可視化し、一人ひとりの負担をさらに平均化したいと思っています。目指すは夏でも定時に帰れる会社づくりです！」

会社組織
としてのルールや
評価制度の整備



みんなで 牧場を良くしたくなる 仕組みづくりが大切です。

新得町「有限会社北広牧場」

Interview.

4

家族の「あうんの呼吸」が、
牧場危機の引き金に!?

1996年、新得町内4軒の酪農家が手を携えて生まれた有限会社北広牧場。約90頭の乳牛を飼養するほか、乳製品加工や移動販売などのビジネスも手がけています。ファーム内に足を踏み入れてまず驚いたのが、イキイキと働く若手社員の多さ。聞けば、スタッフ22名の平均年齢は27歳なのだそうです。

「社員採用に力を入れ始めたのは5年ほど前。というのも、きっかけは組織が崩壊しかけたことなのですが…(苦笑)」

こう話すのは取締役の若杉真吾さん。現在代表取締役を務める若杉政敏さんのご子息です。組織崩壊の危機とは一体何が?

「もともと家族を中心にあうんの呼吸で仕事を進めるスタイルでした。けれど、年齢を重ねた身内の引退が増え、外部雇用の割合が高まった時に問題が浮き彫りになったんです。朝も何となく仕事が始まり、ルールも明文化されておらず、すべてが「空気感」。次第にスタッフの統制が取れなくなっていました」

危機感を抱いて立ち上がったのが、若杉さんをはじめとする創業家の若き後継者たち。人を変えるのではなく、まず会社の環境を変えようと対話を重ねていきました。



取締役と
採用担当を兼任する
若杉真吾さん

経営理念の見直しと、
それを浸透させる行動指針。

若杉さんたちは組織づくりの勉強や他業界の会社のヒアリングを続け、最初に取り組んだのが経営理念の見直し。もともと代表が口を酸っぱくして伝え続けてきた「牛も人も健康に」をベースに、「牛も人も幸せに」を牧場の新たな理念として打ち立てました。

「さらに、当牧場が大切にしていることとして『調和(良い関係づくり)』『変革(チャレンジ)』『幸福(スタッフや地域を幸せに)』の3つのバリュー(価値)を考えました。家族以外の人と一緒に仕事をする以上、価値観を共有できることが大切だと思います」

牧場の存在意義や目標を明確にしたところで、今度はその浸透を進める仕組みづくりに取りかかったとか。就業規則やマニュアル、チェックリストなどを整備するとともに、経営理念を達成するための行動指針を社員と一緒に作成しました。

「牛に対して優しくする、謙虚である、報告連絡相談を素早く…などといった6つの行動指針を立て、仕事をする上での足がかりにしました。今も社員とミーティングを開きながら項目を常に改善しています」

このように「みんなで」会社のことを考えるのは共同経営のDNAが脈々と根付いているからなのでしょう。

若くチャレンジ精神旺盛な
新卒社員を採用するために。

同社の立て直しとして最後に取り組んだのが業務改善。農場のデータ解析や勤怠管理、人事管理などのソフトを取り入れ、社内連絡にはビジネスチャットの「LINE WORKS」を導入するなどICTツールをフル活用しました。ところで、これほど大がかりな改革を進めることに、代表やベテラン役員の反対はなかったのでしょうか?

「社長や専務とはぶつかったことも多々あります。けれど、最終的には『これからは若い世代が中心になるのだから』と任せてもらったので、大胆に環境整備を進められました。最近では社長がビジネスチャットにバンバン投稿していますね(笑)」

人手が足りずに苦しい中でも環境整備を着々と進め、3年ほど前には新卒採用にも乗り出しました。会社の文化や社風がまだ出来上がっていなかったことから、むしろ若くチャレンジ精神あふれる社員とともに土台をつくりたいと考えてのことです。

「最初は3名の学生を採用し、今も全員が定着していることにひと安心。1人は僕とともに現場と採用担当のバックオフィス業務を兼任し、SNSを活用した広報や自社の魅力をアピールしてもらっています」

待遇や成長できる環境、自社製品のリリース、若手社員の活気といった自社の魅力



生産性を可視化するためにICTツールを導入。
社員の忌憚らない意見を吸い上げるために
アンケート機能も活用。

同社では効率化を追求しつつ、
「牛に優しく」も行動指針。



を改めて発掘し、新卒採用に打ち出していた結果、10名近くの社員が増えたと振り返ります。

「頑張る基準」を明確にして評価すること。

同社は2018年に北海道の酪農家では初めて食品安全マネジメントシステム「ISO22000」を取得し、マニュアル化や教育の土台として活用しています。さらに、新人をイチから指導し、目標を持って働き続けてもらう環境づくりに余念がありません。

「外部講師を招いた各種研修も2カ月に一度のペースで行っています。ウチのユニークなところは搾乳や哺育、繁殖などの業務を変えるジョブローテーション。3カ月ごとに持ち場を変え、その間にチャレンジしたことをプレゼンする定例報告会を行っています。さまざまな仕事に携わること、最近では社員から積極的に改善案の声が上がするなど、効果を実感しています」

こうした業務に紐づくモチベーションアップのポイントが人事評価制度。勤務態度や主体性、責任感といった項目を記載する成長支援シートを用意し、一人ひとりに覚えてほしい知識や技術とともにフィードバックしています。

「この人事評価制度によって上司は部下をきちんと見るようになり、社員は『頑張る

基準』が分かるので仕事にも身が入ります。今後は規模を拡大しながら、社員の輝ける場をつくるために新しい事業も見据えたいですね」

若杉さんは「みんな牧場を良くしたい」と何度も口にしました。この思いが社員に伝わっているから、笑顔で働く人ばかりなのです。

若手社員が
イキイキと働いていることが
分かる表情です。



今後は消費者との
距離を縮めるために
自社商品の開発や
牧場体験にも注力。

有限会社北広牧場
上川郡新得町字新得基線85番地13
<https://hokkoh-farm.co.jp/>

経営理念への 共感を大切にする 採用手法



社員の成長と未来が 描ける会社であることを 伝えています。

長沼町「株式会社 esaki ジョージ農園」

Interview.
5

リスクを減らすために、 「社員2人体制」にシフト。

ブルーベリーやハスカップ、いちごのほか、ブロッコリーやスイートコーン、かぼちゃなどの野菜生産とジャム加工を手がける株式会社esaki。農産物の生産は代表取締役の江崎佑さんが「ジョージ農園」というユニークな農場名で運営しています。

「当社では妻が『HIROKA JAM』として自社のベリー類を中心にジャムを仕込んでいます。僕らは新規就農者で、農産物の生産はほとんど自分一人で担っていました。6年目にはこの体制で見込める売上に限界を感じ、会社としてさらに成長するために社員採用の方向へと舵を切ったんです」

当初は「農の雇用事業」を活用して1名を採用。経営も仕事も軌道に乗り始めましたが、農業の世界と田舎暮らしに魅力を感じた社員が独立を希望したのでそうです。

「今も求人広告には職種を幹部候補と記載しますが、面接でも独立の意思がないことを確認しますが、社員の気持ちも痛いほど分かります。なので、新規就農したい場合は、できる限り応援するようにしています。貴重な戦力を失うことに心中は複雑ですが（笑）」

江崎さんはこれまで5名の社員を採用。1人は独立を果たし、2人は退職、今は2人の社員が働いています。



代表取締役の
江崎佑さん

社員が近くにいる時は直接コミュニケーションを取り、
離れている場合は「ミミ」を活用しているとか。



「現在の社員のうち1人は独立予定です。育成した社員が新規就農を目指したり、退職したりする経験を経たことで、会社のリスクを軽減させるために少し無理してでも2人を雇う体制にシフトしました」

理念に共感してもらえよう、求人広告にできる限り記載。

これまで社員を採用した中で、仕事内容や給与面にミスマッチを感じた2名は会社を去っていきました。江崎さんは自らの思いをしつかりと伝えることが大切だと痛感し、最近は求人媒体に農場の理念をできる限り記載していると言います。

「中小企業家同友会に参加した際、農場のビジョンを明文化したほうが良いとアドバイスをいただいたこともきっかけです。『この田舎で豊かに暮らし、その価値を都会に届けよう』というスローガンや会社のミッションを決めたことで、今年採用した社員は『思いに共感した』と応募してくれたんです」

同社はジャムの製造やブルーベリー狩りといった「楽しそう」なビジネスを手がけているのも特長。一方で経営の軸となっているのは、手作業が多いブロッコリーやスイトコーンの生産です。ともすると、応募者の「想像していた仕事じゃなかった」という思いが生まれそうですが、どのように対処しているのでしょうか？

「例えば、ジャムづくりは妻にしかできないと正直に伝えるしかありません。ほかにブロッコリーやスイトコーンは雨の日も風が強い時でも作業をするなど、農業の厳しい側面を知ってもらい、それでも応募したいという人に面接まで進んでもらっています」

田舎で幸せに暮らすための経済的な未来もきちんと提示。

社員を募集するにあたり、応募者が重視する点の一つが給与や待遇。江崎さんは農家ならではの悩みともいえる時間外労働の多さを念頭に、働く人の視点でこんなスタイルを取っています。

「ウチでは雇用形態が社員でも、敢えて時給制を採用しています。農繁期には残業も多くありますから、働いた分の時間を給与として明確に支払いたいと考えているからです。社会保険を通年でかけることについても、応募者は安心感があると言ってくれます」

江崎さんはこうした給与体系についても包み隠さず教える一方、田舎暮らしの中で月に必要なお金や貯金できる額を具体的に提示。おいしいおすそ分けや澄んだ空気を楽しみながら、長沼町や近隣で幸せに生活できる未来図を描ける人を採用しています。「ウチは待遇が特別良いわけではありませんが、社員の生活をきちんと守り、働いて

くれる人を幸せにする覚悟は常に持っています。だからこそ、家探しを手伝ったり、地域の集まりに誘ったり、暮らしに不安なこととはことんサポートしているんです」

作業予定の書き出しと、仕事の移譲は効果抜群。

江崎さんが採用基準で大切にしているのは、知識や技術よりも相性。一緒に働いていきたいと思える人柄を見ていると言いますが、過去にはこんな出来事も。

「数年前、社員から『江崎さんは何を考えているか分からない。今は忙しいのか、そうでないのかも見えない』と言われて、ショックを受けました。猛省するとともに、すぐ納屋にホワイトボードを設置し、今日すべき仕事内容やできることを社員と話し合っただけスケジュールを決める仕組みを整えたんです」

効果はほどなく現れたとか。社員は忙しなくなるかと計画性を持って早め早めに仕事をこなすなど、働き手のストレス軽減とムダの削減につながりました。



「同時に数字に強い社員にブロッコリーを1時間にどれくらい収穫するのが適切な目標か決めてもらったり、パートさんの指導係になってもらったり、今まで自分の仕事だっ



急ぐ業務や今できる仕事を色分けしたマグネットで視覚的に管理。

株式会社 esaki
夕張郡長沼町東6線北13番地
<https://www.esaki-family.com/>

簡単な評価シートでも、 社員の成長や定着に効果的／

《目標管理シート》 サンプル

〇〇〇〇年度【上期・下期】目標管理シート(例) 評価期間:2021年4月~2021年9月

所属部署	〇〇部門	氏名	〇〇〇〇	ステージ	一般職
評価項目・内容				自己評価	評価者
行動特性	自律性	上司・先輩の指導のもと定型業務を積極的に身に付けていっている。		3	4
	協調性	周囲の業務が円滑に進むよう、先輩社員の補助作業を率先して取り組んでいる。		4	4
スキル・知識	生乳生産管理	搾乳		4	4
		ミルカー等搾乳機器整備点検		3	3
	衛生管理	疾病観察		2	3
	飼育管理	牛舎内外衛生維持作業		3	4
		適正な飼育空間の維持		4	4
	施設管理	施設保守点検管理		3	3
	安全管理	作業環境安全管理		2	3
※各評価項目5点満点				合計点数	28
					32

《評価基準》

5点・・・まわりの新人スタッフのお手本となるレベル
4点・・・合格点以上、先輩のサポートがなくてもできるレベル
3点・・・合格点レベル

2点・・・合格点まであと一歩
1点・・・身に付けるまでにもう少し努力が必要

Check!

目標設定の際は、気持ち良く円滑に仕事をするための「行動特性」と、業務を遂行するための「スキル・知識」を分けて整理するとわかりやすくなります。

評価項目や評価基準については、社員と一緒に「ここまでできたら〇点だね」と話し合いながらつくと、お互いに納得感のある目標設定にすることができます。

上司(評価者)の部下への関わり方がとても大切です。評価シートをもとに、褒めたり励ましたりすることで、コミュニケーションツールとしても機能します。

若手生産者

初めての社員募集で不安だったのですが、求人会社の担当者がいろいろ教えてくれて一緒に求人広告をつくってくれました。

農業法人代表

たまにJAで開催する採用セミナーや勉強会もほかの農場との情報共有ができたリソースですよ。

農業法人代表

ゼロから考えるのは大変なのでうまくいっている農場を見本にしています。

農場のホームページもしっかりとしていて安心感につながりました。

求職者

みんなで同じ方向を向くために、会社の理念の共有は大事ですね。

農業法人代表

農業法人スタッフ

この会社を決めた理由は、みんなが楽しそうに働いていたからです。

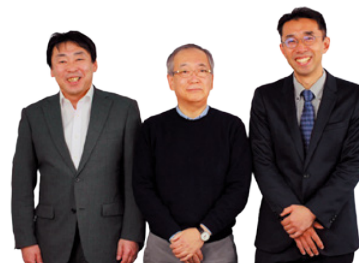
採用コンサル

求人広告の内容次第で、問い合わせ数がかなり変わります。

Interview

農場をサポートする 社労士さんに聞きました。

NPO法人オルタナティブ・アグリサポートプロジェクト
社会保険労務士
①小笠原俊介さん・②木村光さん・③岩野浩介さん



農

業の世界で社員を雇う際、意外と見落としがちなのが労災事故。企業や事業主は、社員を雇用する時に安全衛生管理を行うことが義務づけられています。つまり、「安全に働ける」環境を整えるのは雇用する側の責任です。農業では、重機やフォークリフトを扱うことも多いため、万一のリスクに備えて社員を労災保険に加入させることは必須といっても良いくらいでしょう。

最近では、民間の保険会社でも「労災上乗せ保険」といった安心をさらに高める商品が用意されています。一方、労災保険は社員を守るためのものですが、中小事業主や自営業者、家族など社員ではない人も加入できる「労災保険の特別加入制度」があることはあまり知られていません。加入率も8%程度と低いため、この機会にぜひ加入を検討してみたいかがでしょう。

こうした安全衛生管理を整えることを前提に、社員を採用する時に大切なのは農場

社

の中長期的な経営計画を実現するために、どんな人材が必要なのかを考えることです。一方、農場の将来に夢を持ってもらうだけでなく、5年後、10年後にどう成長し、どんなポジションに立てるか示すこともモチベーションにつながります。

社員のステップアップや定着に おすすめなのが人事考課制度。といっても、最初は難しく考える必要はありません。A4の紙に10くらい評価項目を書き、「〇×△」でフィードバックする程度でも十分。社員が何を評価され、給与がどう決められているのか分かることで、目標が立てやすくなります。面談で「コレはバッチリ。アレはもう少し頑張ろう」と話すコミュニケーションツールとしても機能するはずですよ。

農業は自分の仕事 が形となって実る魅力的な産業。労働時間や有休消化といった働き方も改革しながら、楽しい職場をつくる ことが、人材の確保と定着によりつながる と思います。

さまざまな現場からの

リアルボイス!

農業法人代表・若手生産者のほか、農場社員や求職者の方々からもさまざまなメッセージが寄せられています。

農業法人代表

最初は大変でしたが、働き方改革を進めると、スタッフが辞めなくなりました。

若手社員にもしっかりと説明してくれるので安心して働けます。

農業法人スタッフ

若手生産者

最近トップダウンではなく、一緒につくっていくという気持ちが大切と気付きました。

農業法人代表

指示ばかりではなく、社員に自分で考えてもらうことが大事だと思っています。

《法定帳簿の作成》

氏名、住所、雇用年月日など社員の基本的な情報を記録した「労働者名簿」、基本給や手当、労働日数、手取り額など、賃金に関する詳細を記録した「賃金台帳」、出勤した日、出退勤時間、休憩時間などを記録した「出勤簿」の法定三帳簿を作成し、適切に管理・保存しておくことが労働基準法で義務付けられています。

《就業規則》

常時雇用する社員が10人以上の会社は就業規則を作成し、労働基準監督署長に届け出る必要があります。10人未満の場合にもトラブルを未然に防ぎ、明るい職場づくりにつなげるために、就業規則を作成しておくことがおすすめです。



Q-4 農業は労働基準法が適用にならないと聞きました。

労働基準法のすべてではなく、労働時間、休憩、休日、割増賃金（深夜労働を除く）など一部の項目のみが適用を除外されています。ただし、同じ農場内でも、農産物の加工や販売など6次産業化の部門を設けた場合は、労働時間などの規定が適用になります。さらに、農場経営全体を通じて加工や販売が主な業務となった場合は、農作業も含めた農場全体が労働基準法の適用となるので注意が必要。健康管理や作業能率の点からも適切な労働時間や休憩、休日の設定が大切です。

Q-3 人を雇う時に必要な手続きって？

農場の規模や社員の働き方によって異なりますが、ポイントとなる手続きは以下の5つです。

《雇用契約》

雇用契約は事業主と社員の双方が同意することで成立します。後々のトラブルを避けるために、雇用契約は書面で2部作成し、お互いに1部ずつ残しておくことが望ましいでしょう。

《労働保険・社会保険の手続き》

事業主（個人か法人か）、社員の人数、社員の労働時間や雇用期間により、加入が必要な保険の種類が変わります（詳しくはQ5へ）。

《税金関係の手続き》

初めて社員を雇う際には、税務署に「給与支払事務所等の開設届出書」を提出します。また、社員に「給与所得者の扶養控除等（異動）申告書」を提出してもらった上で「源泉徴収簿」を作成。前職がある場合は、前職の「給与所得等の源泉徴収票」も提出してもらいます。このほかに、「住民税の特別徴収についての手続き」も必要です。



社員雇用の

Q&A

気になるギモンに
社労士さんが
アンサー！

社員の雇用に向けて知っておくべき法律や手続き、社会保険などは？

農場の人事や労務についての実績も豊富な

「NPO法人オルタナティブ・アグリサポート・プロジェクト」の
社会保険労務士に、気になるギモンに答えてもらいました。



労働条件は どんなことを決めるの？

労働基準法では、事業主が社員に必ず明示しなければならない労働条件が定められており、以下の項目について書面などで通知する必要があります。

- 契約期間
- 仕事をする場所と仕事の内容
- 勤務時間、休憩時間、休日、休暇
- 賃金支払いに関すること
- 退職に関する決めごと
- 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準

このほかにも、「退職金」「賞与」「安全・衛生」「職業訓練」などの労働条件についても検討し、職場でルール化した項目については明示します。

人を雇う上で 守らなければならない法律は？

社員を雇用する上での最低基準を示した「労働基準法」や、労働契約を結ぶ際の手順を示した「労働契約法」など、守らなければならない法律はたくさんあります。最低限の知識は必要ですが、すべてを理解するのは非常に難しいと思われるので、人事労務管理に関する法律の専門家である社会保険労務士をはじめ、身近な相談相手を見つけることが大切です。



社員を雇用する上で使える 助成金や制度はありますか？^{Q-8}

厚生労働省が管轄する雇用関係の助成金は、社員の雇入れから雇用の維持、就業環境の整備、社員の教育訓練、評価制度の導入といった場面で活用できる多種多様な制度が用意されています。雇用保険に加入している事業所が対象となっているものが多いようです。最寄りのハローワークや労働局、社会保険労務士などに相談するのが良いでしょう。



人事考課制度を活用している 農場もあると聞いたのですが？^{Q-9}

最初は社内でするところからスタートするのがおすすめです。社員と一緒に、短期～長期的な目標や評価基準となるものをいくつか設定すると、与えられた評価基準よりも自分で考えた基準のほうが納得感もあります。考課制度は、社員を評価するためのものではなく、コミュニケーションやモチベーション維持のために活用することで効果を発揮してくれるツールです。



労災・安全衛生の 注意点って？^{Q-7}

事業主には、社員が安全で健康に働けるよう配慮する義務があります。農業の現場には大型機械や農薬などの化学薬品、重量物の持ち運びなどさまざまなリスクがあるので特に要注意。危険要因を取り除けないか作業を見直し、安全な方法をマニュアル化するのがおすすめです。その上で実際にお手本を見せ、社員の作業手順をしっかりチェックしてみてください。安全な作業は効率に直結し、生産性の向上につながることも多いので、経営上の最優先課題として取り組むメリットがたくさんあります。また、万が一に備えて労災保険に任意加入したり、民間の保険会社が扱っている各種保険に加入することも検討しましょう。



試用期間内に 採用をやめても良い？^{Q-6}

試用期間を文字通り「お試し期間」と安易に考えるのは良くありません。試用期間中であっても、採用を中止する場合は「解雇」の扱いになります。「熱心に教育したけどうまくいかない」「指導しても勤務態度が悪い」など客観的に合理的な理由がないと試用期間で雇用を打ち切ることではできません。トラブルの火種になるので、慎重に対応することが必要です。一般的には、1カ月～6カ月以内に設定することが多く、それ以上の期間になると、試用期間の本来の趣旨とずれる可能性があるため注意が必要です。



社会保険は 必ず加入すべき？^{Q-5}

広い意味で社会保険と呼ばれる公的な保障制度は、労災保険・雇用保険・健康保険・厚生年金保険の4種です。労災保険と雇用保険の加入が必要となる条件は、個人経営の農場で常時雇用する社員が5人未満の場合は任意、大規模個人経営や法人の場合は強制加入。健康保険と厚生年金保険は個人経営の農場は人数に関わらず任意、法人は加入が必須です。

	法人農場	個人経営農場 (常時雇用の社員5人以上)	個人経営農場 (常時雇用の社員5人未満)
労災保険	○	○	△
雇用保険	○	○	△
健康保険	○	△(※)	
厚生年金保険	○	△(※)	

○加入必須 △任意加入(※社員の半数以上の同意があれば任意で加入可能。)

《労災保険のポイント》

作業中の怪我や病気のリスクに備えるためにも加入を強くおすすめします。経営者や同居親族などが加入できる「労災保険特別加入制度」という国の制度もあります。

《雇用保険のポイント》

社員の労働時間が週に20時間以上で、かつ31日以上雇用が見込まれる時は、雇用保険に加入する手続きを取ります。

《健康保険・厚生年金保険のポイント》

個人経営の農場も社員の半数以上の同意があれば任意で加入することができます。福利厚生が充実することから、社員の採用や定着の面で有利になることも期待されます。

つくる人を幸せに、食べる人を笑顔に



●発行日
2021年2月発行

●発行・制作管理
ホクレン農業協同組合連合会
農業総合研究所 営農支援センター 営農支援推進課
北海道札幌市東区北6条東7丁目375番地
TEL 011-788-5467
<https://www.hokuren.or.jp/>

●編集・印刷
HAI(株)北海道アルバイト情報社
北海道札幌市中央区南2条西6丁目13番地1
南2西6ビル
TEL 011-223-3533
<https://www.haj.co.jp/>

●協力
北海道 農政部
NPO法人
オルタナティブ・アグリサポート・プロジェクト
北海道農業協同組合中央会

