

雇用労働力の確保と労働環境整備に向けた提案

【平成27年度北海道普及現地事例情報（網走農業改良普及センター）】

[抄録]

計画的な雇用労働力の確保と農業者に必要な労務管理等の雇用条件整備を目的に、雇用労働力実態調査を実施した。調査結果から、個別では雇用者の就業条件整備（労働契約書の作成と内容の充実）や労働保険と社会保険の加入等、地域では地域と連携した労働補完システムの整備が課題となった。提案内容として、労働基準法の習得や労働契約書の整備、労働保険の加入、地域での雇用労働者受入体制づくりのシステム化が考えられる。

[本文]

詳細は添付ファイルを参照ください

平成27年度経営・労働部会報告

～雇用労働力の確保と労働環境整備に向けた提案～

網走農業改良普及センター 専門普及指導員 樋口いずみ

要約：計画的な雇用労働力の確保と農業者に必要な労務管理等の雇用条件整備を目的に、雇用労働力実態調査を実施した。調査結果から、個別では雇用者の就業条件整備（労働契約書の作成と内容の充実）や労働保険と社会保険の加入等、地域では地域と連携した労働補完システムの整備が課題となった。提案内容として、労働基準法の習得や労働契約書の整備、労働保険の加入、地域での雇用労働者受入体制づくりのシステム化が考えられる。

1 活動のねらい

昨年度実施した農業労働実態調査から「雇用の確保と充実」が課題であることがわかった。そこで、本年度は雇用労働力の導入農家に実態調査を行い、実態把握と労務管理の課題を整理することとした。そして、課題解決に向けた提案を行うことで安定的な雇用確保に繋げ、オホーツク農業経営の発展に寄与することをねらいとした。

2 活動内容

(1) 第1回 経営・労働部会（出席者11名）

日時 平成27年5月18日(月)10:30～15:30
場所 網走農業改良普及センター遠軽支所
内容 ア 平成27年度部会活動計画の検討
イ 雇用労働力実態調査方法の検討
ウ 農作業改善事例の修正と改善

(2) 第2回 経営・労働部会（出席者12名）

日時 平成27年7月24日(金)10:30～15:30
場所 網走農業改良普及センター遠軽支所
内容 ア 農業に必要な労務管理について
講師：労働基準監督署：金曾課長
イ 調査進捗の確認
ウ 営農のしおりの内容検討

(3) 第3回 経営・労働部会(出席者12名)

日時 平成27年10月15日(木)10:30～15:30
場所 網走農業改良普及センター遠軽支所
内容 ア 地域における労働補完システムについて 吉川主査
イ 調査のまとめと課題の検討
ウ 農作業改善事例の修正について

(4) 第4回 経営・労働部会（出席者10名）

日時 平成27年12月14日(月)10:30～15:30
場所 網走農業改良普及センター遠軽支所
内容 ア 調査のまとめと課題の検討
イ 営農のしおりの内容協議

3 活動成果

(1) 雇用労働力実態調査による現状把握と問題の整理(別添資料1・2)

オホーツク管内の雇用労働を導入する97経営体にアンケート調査を行った。

ア 調査農場の概要

畑作・園芸は40件（うち個人経営31件）、酪農他は34件（うち個人経営14件、1戸1法人14件）、畑作専業23件（うち個人経営20件）となった。

イ 雇用の状況

1 経営体の家族以外の年間労働人数は4.8人で、正社員と派遣社員は男性が多く、パートタイム雇用（以下パート）とアルバイトは女性が多い。

畑作・園芸と畑作専業ではパートとアルバイトが多く、酪農他では正社員が多い。パートは60代以上が57%を占め、雇用労働者の高齢化が問題になってきている。

正社員の雇用は平均月額給与が約20万円、年間賞与32万円、休暇制度や手当がある。パートでは「休暇制度あり」が5件と少ない。雇用の形態は他にアルバイト、派遣社員、研修生が活用されている。

ウ 労働契約書の作成

作成しているは43%で、酪農他の88%、法人経営の72%が作成している。個人経営の作成割合は34%と低い。

エ 労働保険の加入

雇用保険の加入は46%で耕種経営では23%と低い。労働者災害保険（労災保険）の加入は88%であるが不十分である。

オ 諸手当の支給

全体の63%が諸手当を支給している。

カ 労働者の充足

正社員の多い酪農他は67%が確保できているが、畑作・園芸は38%と労働者確保が難しいと感じている。理由は過疎化、季節性が大きい、通年雇用できないなどが上げられた。

キ 労働者の募集方法

「知人友人の紹介、地縁血縁、労働者の口コミ」が70%である。酪農他は「ハローワーク、インターネット」も活用している。

ク 作業マニュアルの作成と指導方法

全体の75%が作業マニュアル作成していない。作業方法の伝達は、「同一作業をしながら」伝達している経営体が70件と多い。「何も教えない」という経営体も5件あった。

(2) 調査からみた雇用労働の課題(別添資料3)

ア 農業者に係わる課題

(ア) 人の働き方に係わる条件整備として、労働契約書の整備、労働保険と社会保険への加

入、雇用の確保（新規雇用者の募集方法の多様化や通年雇用の検討など）が課題となる。

(イ) 作物や家畜と人との接点に係わる条件整備として、農作業方法や手順のマニュアル化、安全性を配慮した作業環境整備、労働配分の適正化が課題となる。

イ 地域で取り組む課題

地域と連携した労働補完システムの整備や研修生の受入体制整備が課題となる。

(3) 調査結果から考えられる提案

ア 農業者への取組提案として、労働基準法の知識の再確認、労働契約書の整備、労働保険の加入、安全教育の実施、労働者の募集方法と農場の良さのPR、農作業マニュアルの作成と伝達方法の検討、家畜や農業機械に係わる研修などを活用した人材育成、効率的な作業計画の樹立がある。

イ 地域への取組提案として、雇用労働者受入体制づくりのシステム化がある

(4) 「2016営農のしおり」の作成

安定的な雇用労働力の確保を目指し、雇用労働力実態調査の結果や労働法規、労働支援事例を掲載した営農のしおりを作成した。

4 今後の課題

雇用労働力実態調査から得られた課題と提案より、雇用労働環境改善の取組支援を行う。

担当普及指導員

網走農業改良普及センター：主査(支援) 木村恵、専門普及指導員 佐竹真美

専門普及指導員 佐久間恵子

清里支所：調整係長 久郷康之、専門普及指導員 吉岡千夜、普及指導員 伊藤舞、

普及職員 笹原勇太

網走支所：地域係長 徳本易 専門普及指導員 門傳千香子

遠軽支所：調整係長 岩井紀子、地域係長 高橋義幸、専門普及指導員 樋口いずみ(部会長)

美幌支所：専門普及指導員 綾部京子

紋別支所：専門普及指導員 大沼千佐子、専門普及指導員 加賀屋綾子(副部会長)

北見農業試験場技術普及室：上席主任普及指導員 三宅俊秀(アドバイザー)

網走農業改良普及センター遠軽支所 支所長 氏家俊典 (部会顧問)

農業経営係 主査(経営) 三丈美保

1 調査の概要

(1) 目的

オホーツク農業は規模拡大や高齢化が進行する中、多くの雇用労働力が必要な状況となっています。これからも安定的に雇用労働力を確保し、農業を維持していくためにも地域の実態を踏まえ、雇用する側と就業する側の双方にとって、より良い環境を整備していく必要があります。そこで、農業者が雇用労働力を確保するために必要な労務管理などの条件を整備し、安定的に雇用労働力を確保することを目的に、雇用の現状を調査し課題を整理しました。

(2) 調査回収戸数

オホーツク管内18市町村において、雇用労働力を導入している農業者97件
(斜網地域24件、北見地域33件、遠紋地域40件)

(3) 調査方法

面接による聞き取りを主体としたアンケート調査

(4) 調査時期

平成27年7月～8月

2 調査結果

(1) 経営の概要

ア 経営形態

経営形態は畑作・園芸が40件、畑作専業が23件、酪農他が34件です(表1)。

その中で個人経営は畑作・園芸が31件、畑作専業は20件、酪農他は14件であり、残りの32件は法人経営です(図1)。

表1 調査件数

経営形態	経営形態の詳細	件数
畑作・園芸	畑作・園芸複合	34
	園芸専業	3
	畑作・水稲複合	2
	畑・園・豚	1
畑作専業	畑作専業	23
酪農他	酪農専業	27
	酪農・畑作複合	3
	畑作・肉牛複合	3
	酪肉	1

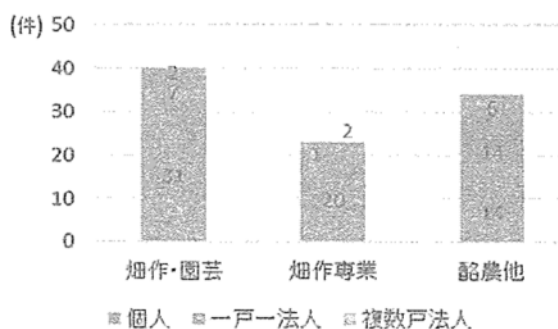


図1 経営形態別件数

イ 経営規模

経営形態別の平均作付面積は畑作・園芸が32.2ha、畑作専業が58.4ha、酪農他が129.7haです(図2)。規模別に見ると50ha以下は耕種農家が多く、50ha以上は畜産農家が多くなっています(図3)。

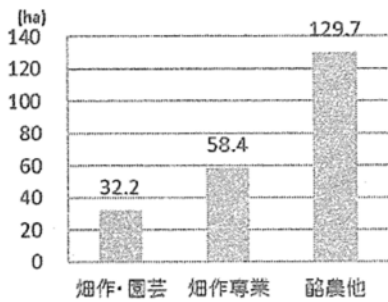


図2 経営形態別平均作付面積

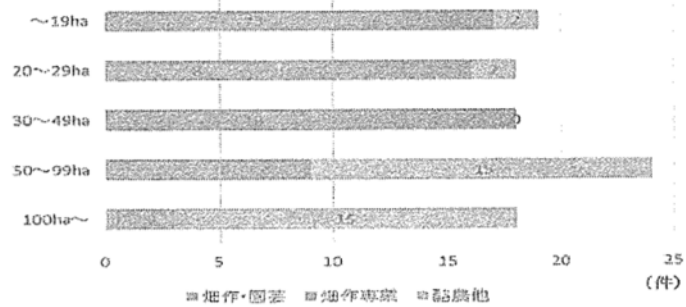


図3 規模別経営面積

平均飼養頭数(飼養件数での平均)は、搾乳牛173.1頭、育成牛139.1頭、肥育牛90頭、肥育素牛46.5頭、繁殖牛58.3頭、繁殖素牛19.3頭、養豚330頭です(図4)。規模別の搾乳牛飼養頭数は120~400頭が16件(51%)と一番多いです(図5)。また、サイレージ用とうもろこしの平均作付面積は38.7ha、牧草は116.2haです。

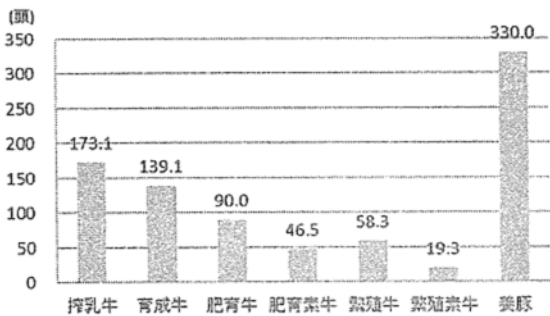


図4 平均飼養頭数

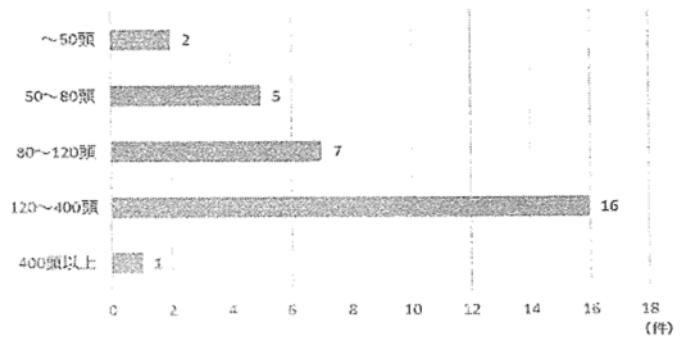


図5 規模別搾乳牛飼養頭数

ウ 作付作物

回答者全件における作付作物は、多い順に秋まき小麦が60件、続いててんさい(移植)が45件、春まき小麦34件、たまねぎ28件、加工用ばれいしょ25件となっています。

経営形態別に作付作物の平均面積を見ると、畑作・園芸は秋まき小麦が8.3ha、続いてたまねぎが7ha、てんさいが(移植)4.6haです。また、畑作専業は秋まき小麦が20.3ha、てんさい(移植)が11.1ha、食用・加工用ばれいしょが5.0haです。

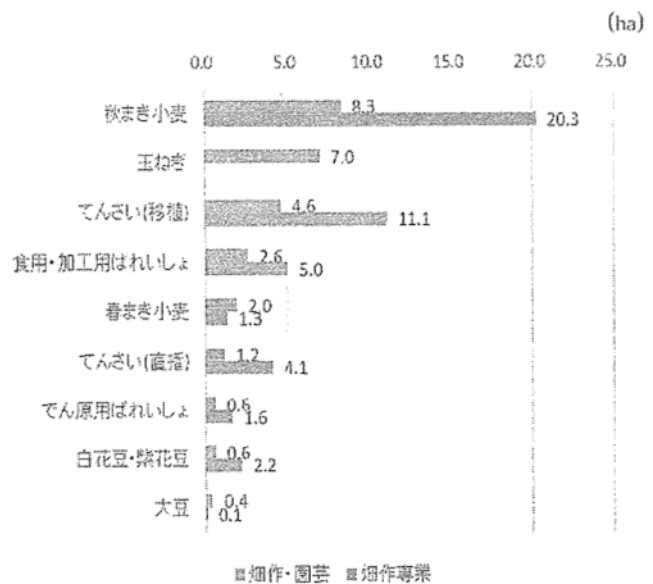


図6 経営形態別平均作付面積

(2) 農業における労働力

ア 労働力

一経営体当たり家族以外の年間労働人数は、4.8人で男女別の割合はほぼ同等です。次に家族も含めた労働力を年代別にみると、60代が233人(29%)と最も多く、続いて50代が139人(17%)、40代が124人、30代が121人とそれぞれ15%、20代が96人(12%)となっています。

イ 雇用形態別労働力

雇用形態の組み合わせは17事例ありました(表2)。耕種経営ではパートタイム労働者(以下パート)の雇用が多く、畜産経営では正社員の雇用が多い状況となっています。

次に労働人数を見ると、家族労働が336人(40%)、外部労働が470人(60%)と外部労働が多いです。雇用形態ごとの男女別の割合をみると、家族、正社員、派遣社員は男性の割合が多く、パート、アルバイトは女性が多く、研修生はほぼ同数です(図7)。

さらに、雇用形態別の年代の割合は、家族は20代が少なく60代が多いものの、各世代の人数は比較的均等です。正社員は20~40代が75人(78%)であり、若い世代が多いです。パートは60代以上が98人(57%)です。アルバイトは60代が多いものの、パートよりは若年層が多い状況で、派遣社員は50~60代、研修生は20~30代で占めています(図8)。

【パートタイム労働者】：パート
『正社員に比べて労働時間が短い労働者』
【アルバイト】
『パートタイム労働者に比べて勤務が不規則または不定期の期間雇用者』

表2 雇用形態の組み合わせ(件数)

	正社員	パート	アルバイト	派遣	研修	畑作専業	畑作専業	酪農他	合計
1	○					-	-	13	13
2	○	○				2	2	6	10
3	○		○			-	1	5	6
4	○	○	○			-	-	2	2
5	○	○	○	○		1	-	-	1
6	○	○		○		1	1	-	2
7	○	○			○	-	-	2	2
8	○					-	-	1	1
9		○				15	10	-	25
10		○	○			7	2	1	10
11		○		○		1	1	-	2
12		○	○	○		-	1	-	1
13			○			8	5	2	15
14			○	○		2	-	-	2
15				○		2	-	-	2
16				○	○	1	-	-	1
17					○	-	-	2	2
	合計					40	23	34	97

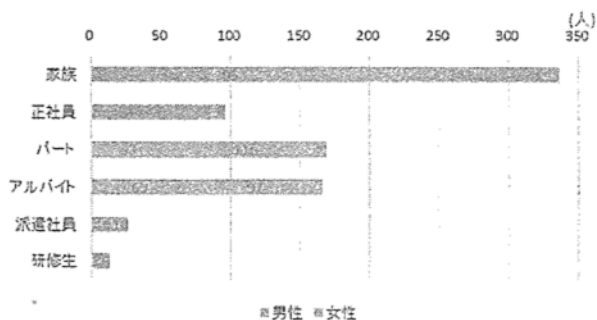


図7 雇用形態別労働力(性別)

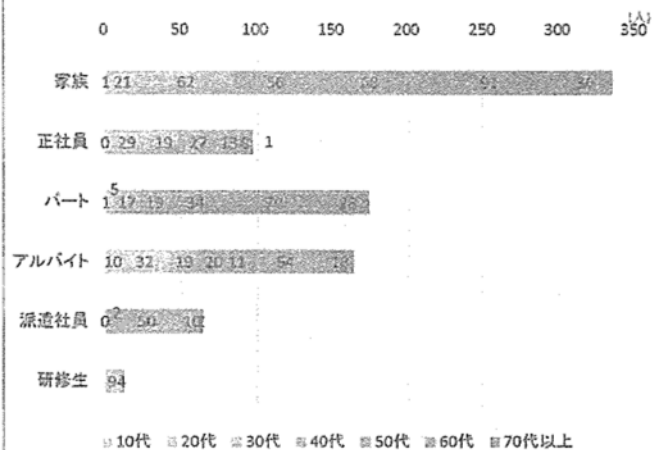


図8 雇用形態別労働力(年代別)

ウ 経営形態別労働力の状況

経営形態別に雇用件数を見ると畑作・園芸は、パートとアルバイト、畑作専業はパート、酪農他は正社員が多いです(表3)。

さらに経営形態別に雇用の年代を見ると、畑作・園芸の労働力は60代が最も多く、70代を含めると168人(53%)となっており、他の経営形態に比べて高齢世代の労働力が多い状況です(図9)。

畑作専業では、60代が突出して多く、続いて20~40代(主にパートやアルバイト)が多く、50代が極端に少なくなっています(図10)。酪農他では、20~40代の若い世代の雇用が多い状況です(図11)。

表3 経営形態別雇用状況(件数)

	正社員	パート	アルバイト	派遣	研修
畑作・園芸	4	27	18	8	1
畑作専業	4	17	9	3	0
酪農他	29	11	10	0	5
合計	37	55	37	11	6

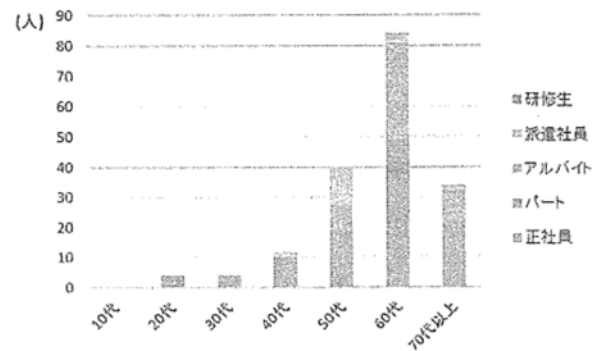


図9 年代別雇用状況(畑作・園芸)

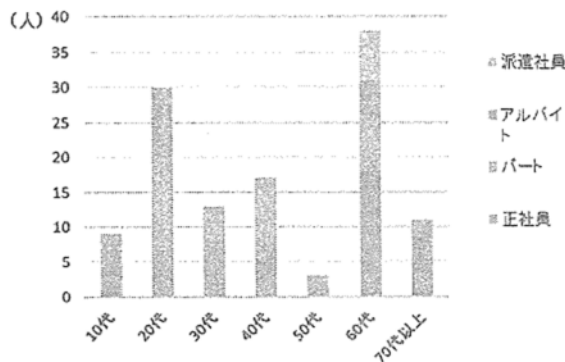


図10 年代別雇用状況(畑作専業)

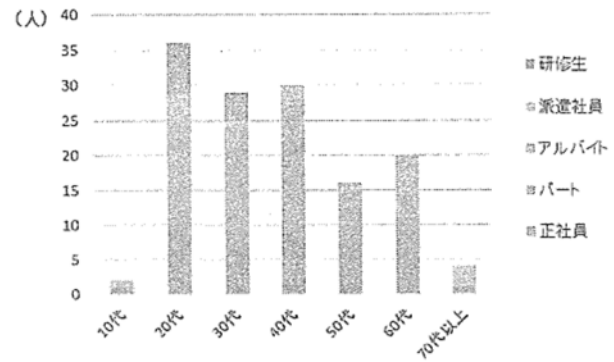


図11 年代別雇用状況(酪農他)

(3) 家族従事者以外の雇用

雇用形態別に就労状況と休暇制度を整理しました。

表4 雇用形態別の就労状況

	単位	正社員	パート	アルバイト	派遣	研修生
一人当たり平均雇用日数	日	289.9	97.7	55	18	266
一人当たり雇用日数	日	110~365	5~335	6~365	2~50	50~365
平均雇用人数	人	2.9	4.0	4.2	3.6	2
雇用人数	人	1~17	1~43	1~30	1~8	1~4
1日平均労働時間	時間	8.6	7.9	8.2	8.2	7.8
1日労働時間	時間	5.5~13	2.5~10	4~10	8~9	7~8
平均年間休暇日数	日	24				
年間休暇日数	日	5~95				
月給又は時給	円	195,986	908	1,184	1,135	774
賞与	円	317,000	125,556			
時間外手当(時給)	円	984	984			977

ア 正社員

正社員として雇用しているのは37件（38%）で、その内29件が酪農他経営です。平均雇用日数は年間約290日、雇用人数は2.9人です。労働時間は1日平均8.6時間となり、規模や形態により雇用の日数、人数、労働時間に幅があります。平均月額給与は20万円、年間賞与は32万円となっています（表4）。

休暇制度は23件（62%）の経営体が導入しています（表5）。また、休暇制度はないものの、申し出に応じて休暇は取れるという回答もあります（表6）。

手当の種類は10事例上げられ、通勤手当や住宅手当の回答が多くあります（表7）。

正社員が担う作業は、耕種経営では全作業など機械作業を含めた作業を担っています（表8）。酪農では搾乳作業を中心に作業全般を担当しています（表9）。

表5 休暇制度の有無 (件数)

	正社員	パート
有	23	5
無	14	43

表6 正社員休暇の種類

	件数
年休	12
慶弔休暇	2
お盆・年末年始	3
産休	1
育休	1
その他	2

表7 正社員手当の種類

	件数
通勤	10
住宅	6
作業着	3
家族	2
扶養	2
農繁期	1
当番	1
機械作業	1
現場	1
燃料	1

表8 正社員が担う耕種作業

	作業名	件数
畑作物	全作業	4
	除草	1
畑作物・園芸	耕起	2
	移植	2
	収穫	2
てんさい	移植・除草・収穫	4
	除草・石拾い・は種	1
白花豆	は種・補植・竹立て、つる上げ・つる切り・竹寄せ・脱穀	2
小豆	蒔き付け・草取り・収穫	1
秋まき小麦	乾燥	1
種ばれいよ	植付・管理作業・収穫	1
ばれいよ	蒔き付け・収穫	1
たまねぎ	補植・管理・収穫	1
スイートコーン	間引き・収穫	1
搾油用青しそ	収穫	1
	除草・石拾い・は種	1

表9 正社員が担う畜産作業

	作業名	件数	
酪農	搾乳	14	
	飼料作物作業・収穫・堆肥散布	12	
	牛舎全般	10	
	除糞・清掃・除雪	4	
	給餌	4	
	育成	3	
	全作業	3	
	肉牛	飼養管理	1

イ パートタイム労働者

パートは55件（57%）が雇用をし、その中で耕種経営が44件と多いです。一人当たり平均雇用日数は98日で、平均雇用人数は4人です。1日平均労働時間は7.9時間となり、日数、人数、労働時間に幅があります。平均時給は908円、年間賞与は約13万円です（表4）。

休暇制度は有りが5件（10%）で、制度も種類も設定が少ない状況です（表5・10）。休憩時間は1日に3回確保されています。

休日は主に作業に応じて37件（69%）で取られ、定期的に土日に休む経営体もあります。

表10 パート休暇の種類

	件数
年休	3
慶弔休暇	1
その他	1

パートが担当する作業は、作物別では白花豆（竹差し、つるあげ、豆積みなど）（図12）、てんさい（除草、移植など）（図13）、玉ねぎ（収穫・補植など）（図14）、ばれいしょ（収穫など）（図15）です。他の作物ではスイートコーンの間引きや収穫、採油用青しその収穫や除草があります。酪農は搾乳が多いです（図16）。手作業に多くの労働力を必要としている状況です。

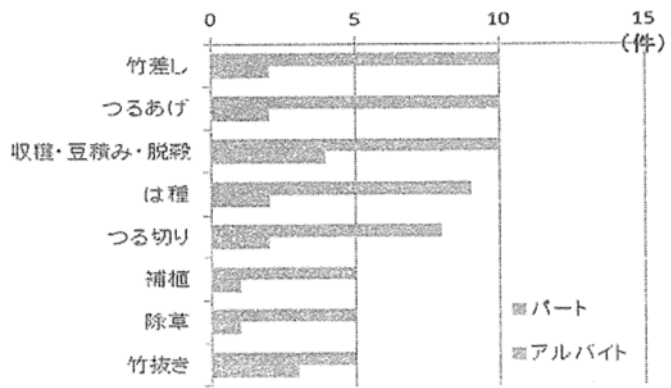


図12 パート・アルバイトが担う作業（白花豆）

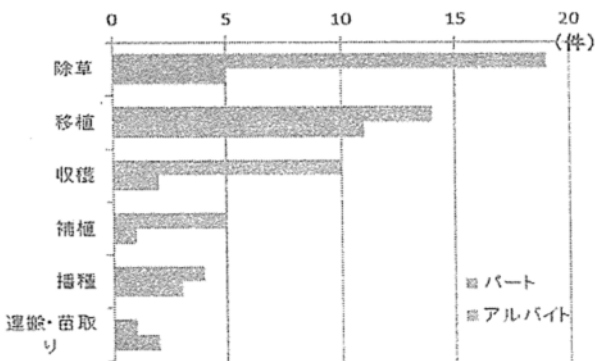


図13 パート・アルバイトが担う作業（てんさい）

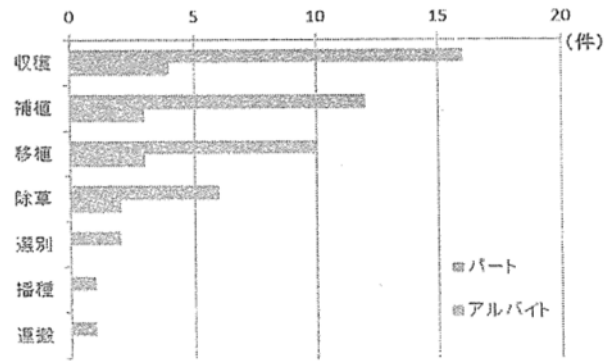


図14 パート・アルバイトが担う作業（玉ねぎ）

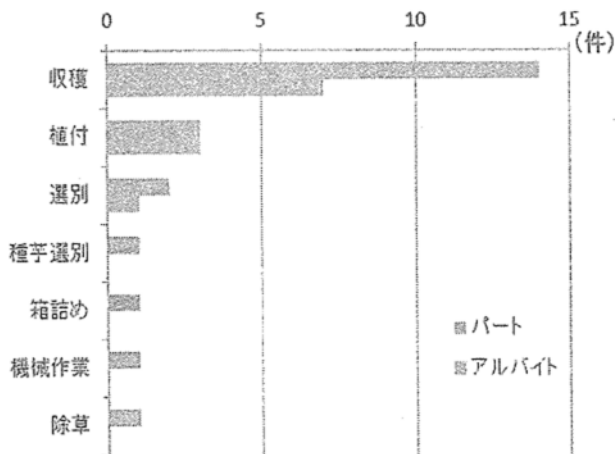


図15 パート・アルバイトが担う作業（ばれいしょ）

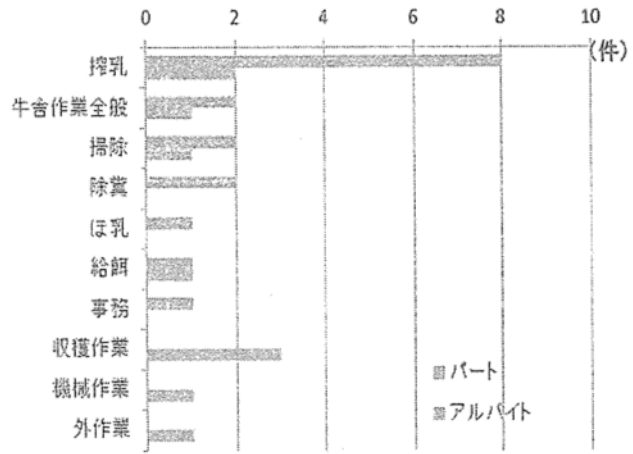


図16 パート・アルバイトが担う作業（酪農）

ウ アルバイト

アルバイトは37件（38%）が雇用をし、その内耕種経営が27件（73%）と多いです。平均雇用日数は55日、1日平均労働時間は8.2時間で、天気や作業に応じて休日がとられています。パートと同様の作業にアルバイトも従事していますが、春の移植・補植（てんさい・玉ねぎ）、秋の収穫（ばれいしょ・玉ねぎ）作業に件数が多いです（図13・14・15）。その他の作業でスイートコーン・だいこん・採油用青しそのは種・間引き・除草・収穫などがあります。

エ 派遣労働者

派遣は11件(11%)が雇用をし、平均雇用日数は18日、平均雇用人数は3.6人です。主に玉ねぎ・てんさい・ばれいしょの作業を担っています(図17)。

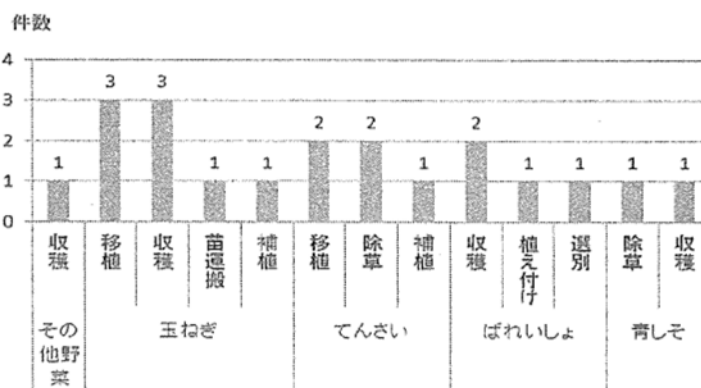


図17 派遣労働者が担う作業

オ 研修生

研修生は6件(6%)が受入をしています。酪農経営が5件で、休日は定期的や不定休で週2日設けられ、搾乳を中心とした作業を担っています(図18)。うち2件はベトナム・中国など外国人の研修生で、耕種経営の1件は短期間の研修です。

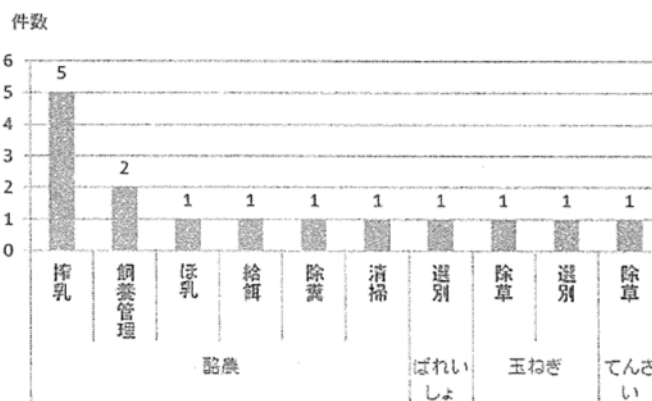


図18 研修生が担う作業

(4) 雇用環境の整備状況

ア 労働(雇用)契約書作成の有無
全体では46%(45件)の経営体が労働(雇用)契約書を作成しています。畑作・園芸では8件(30%)、畑作専業では7件(20%)と少ないですが、酪農他では30件(88%)が作成しています(図19)。

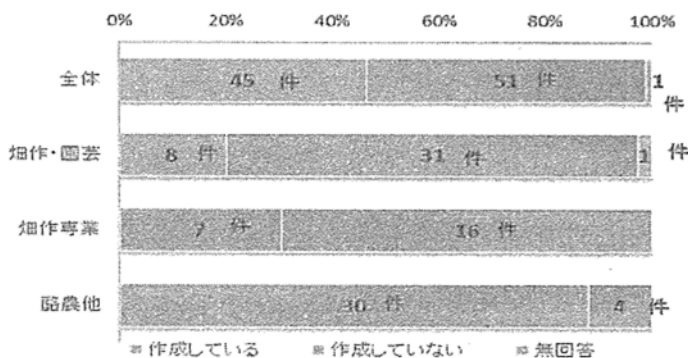


図19 労働(雇用)契約書作成の有無

イ 労働保険加入の有無

雇用保険の加入は全体で42件(43%)と半数以下です。畑作・園芸では10件(25%)、畑作専業が5件(22%)と20%程度の加入率ですが、酪農他では27件(79%)と高くなっています(図20)。

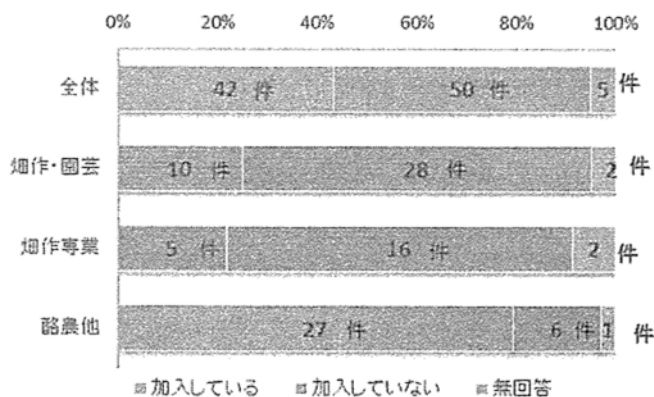


図20 雇用保険加入の有無

労働者災害補償保険（労災保険）の加入は全体で85件(88%)です。特に正社員が雇用の主体となっている酪農他では34件(100%)が加入していました。パート・アルバイトが雇用の主体となっている畑作専業でも23件中22件(96%)が加入しています(図21)。

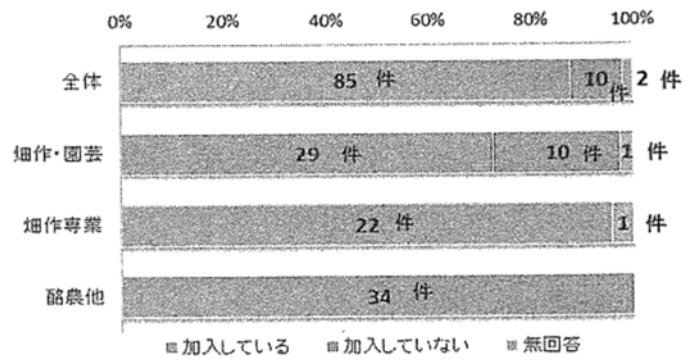


図21 労働者災害補償保険加入の有無

ウ 各種諸手当の支給状況

全体では61件(63%)の経営体が支給しています。酪農他では29件(85%)と高く、畑作・園芸では20件(50%)、畑作専業では12件(52%)です(図22)。

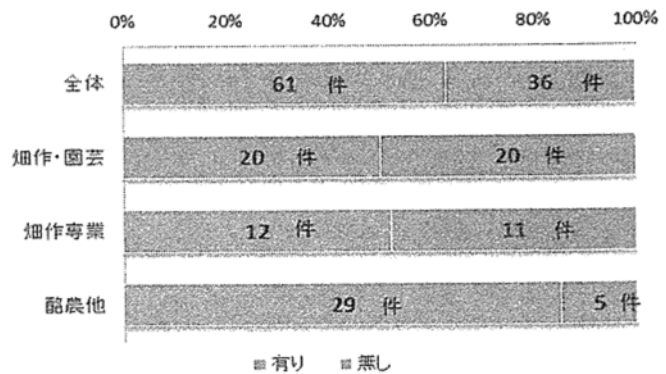


図22 雇用を確保するための諸手当の支給

諸手当の内容は通勤手当の支給が一番多く、次いで時間外手当となっています。

エ 雇用労働者の確保状況

全体では「十分確保できている」「ほぼ確保できている」を合わせて49件(51%)ですが、33件(34%)は「苦勞して確保している」となっています。個人経営、法人経営どちらも同様の傾向です。

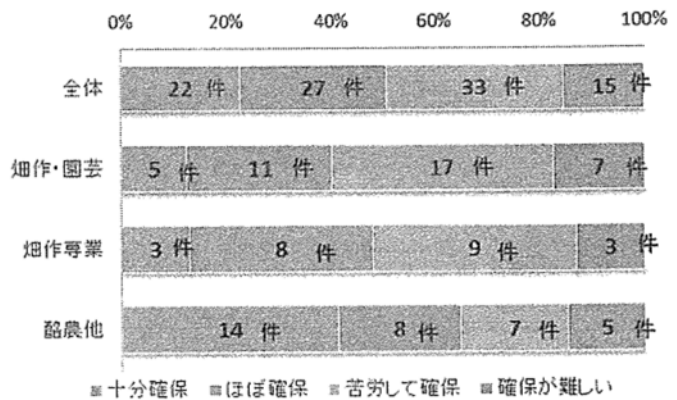


図23 雇用労働者の確保状況

酪農他では、「十分確保できている」「ほぼ確保できている」で22件(67%)となり、「確保できている」と感じていることが伺えます。一方で畑作専業では「十分確保できている」「ほぼ確保できている」で11件(48%)、畑作・園芸では16件(39%)となり「確保が難しい」と感じている傾向が伺えます(図23)。

「雇用労働力の確保が難しい」と回答した14件の理由は、全体では「過疎化」が10件と

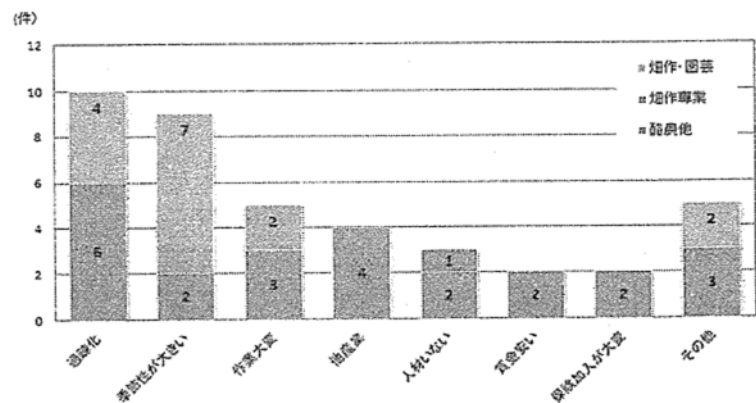


図24 雇用労働力の確保が難しい理由(複数回答)

一番多く、次いで「季節性が大きい（通年雇用できない）」が9件となっています。

酪農他では「過疎化」、畑作専業、畑作・園芸では「季節性が大きい」が一番の理由となっています(図24)。

雇用労働者の定着状況は、全体では「毎年同じ人を雇用している」が69件(71%)です。雇用者がパート・アルバイト主体の畑作専業では「毎年同じ人」が22件(96%)です。しかし、畑作・園芸では25件(62%)に留まり、正社員の多い酪農他でも22件(65%)です(図25)。

「毎年同じ人」が働いている平均雇用年数は全体で11.9年、畑作専業では12.5年、畑作・園芸では15.6年と10年以上ですが、酪農他では5.3年と短い傾向となっています。

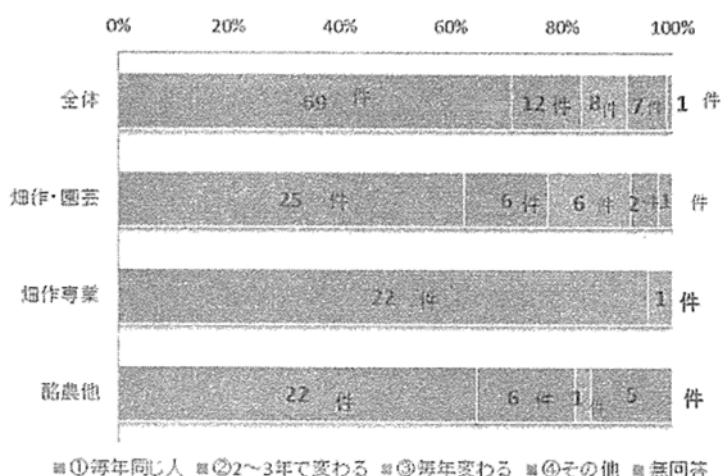


図25 雇用労働者の定着状況

オ 雇用労働力を導入した理由

全体では「労働力の不足」が80件と一番多く、次いで「作業負担軽減のため」が53件です。畑作・園芸、畑作専業では「労働力不足」、酪農他では「作業負担軽減」「規模拡大」がそれぞれ一番の理由です(図26)。

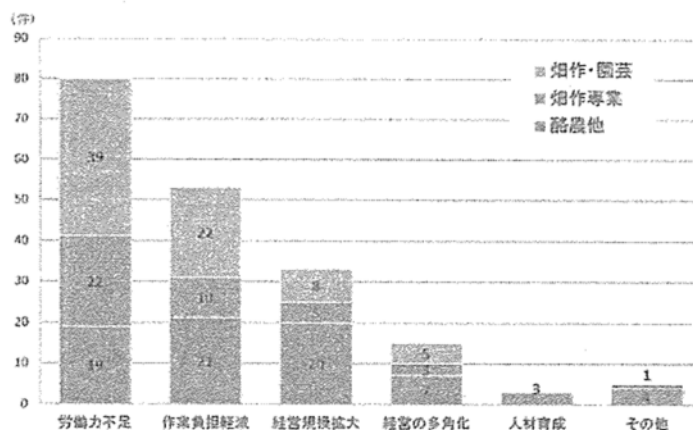


図26 雇用労働力を導入した理由

カ 雇用労働者の募集方法

全体では「知人、友人の紹介」が49件で一番多く、次いで「地縁・血縁」が42件です。畑作・園芸では人材派遣会社、酪農他ではハローワークやインターネットを利用している件数が多くなっています(図27)。

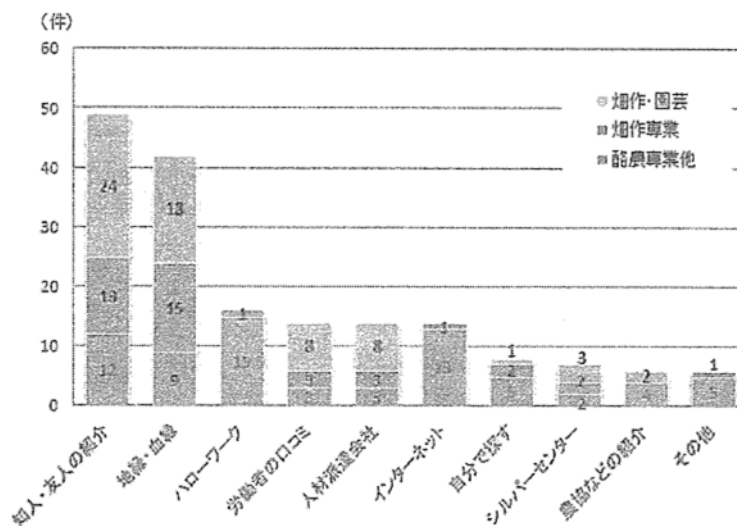


図27 雇用労働者の募集の方法（複数回答）

キ 雇用労働者受入時の労働環境整備状況

全体では「労働者災害補償保険の加入」が68件と一番多く、次いで「更衣室、トイレ、休憩室等の整備」が43件、「給与規定を定める」39件、「就業規則を定める」36件と続きます(図28)。

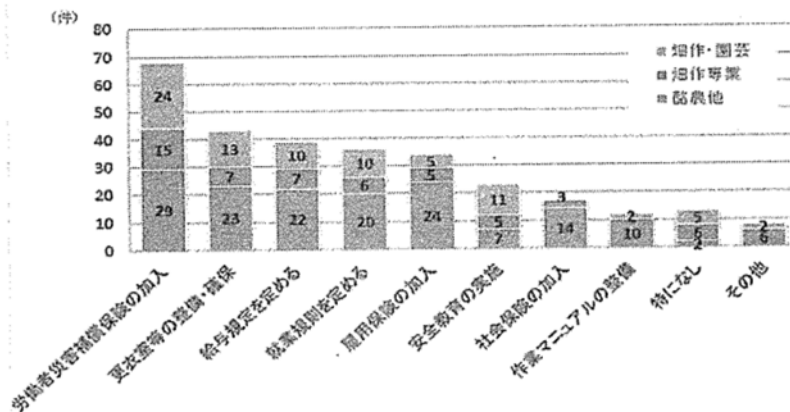


図28 雇用導入時の労働環境整備状況 (複数回答)

(ア) 作業マニュアルの整備状況

全体では「作成していない」が73件(75%)です。「作成している」は、畑作・園芸1件と酪農他13件の計14件(15%)に留まっています(図29)。

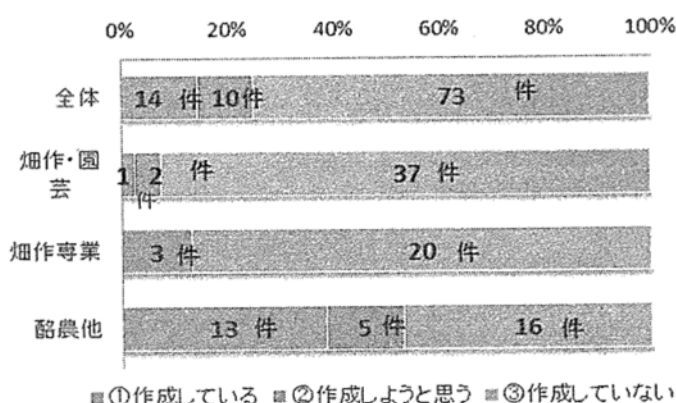


図29 作業マニュアルの作成

(イ) 雇用労働者の教育

全体では「同一作業をしながら伝達する」が70件、次いで「一度作業を見せる」が47件です。「特に何も教えない」という状況も5件で見られます(図30)。

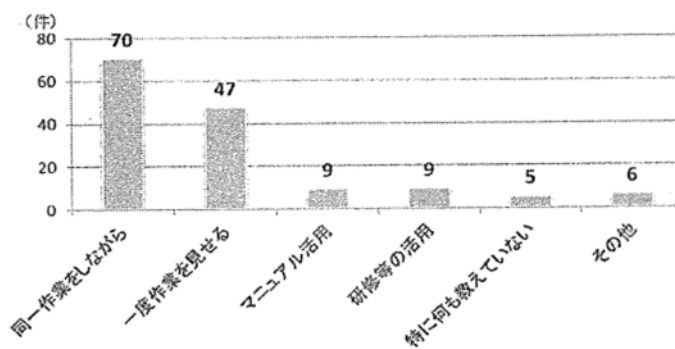


図30 雇用労働者の教育

ク 雇用労働力の解雇

全体では「解雇しようと思ったことがない」が55件(57%)と半数を超えています。しかし、「少々我慢しても雇用」との回答が23件(24%)と全体の1/4で見られます(図31)。

「経営主の判断で解雇」と回答した17件の解雇理由をみると、「仕事量、方法に難があるため」が7件で一番多く、次いで「約束を守らない、挨拶をしない」が5件となっています(図32)。

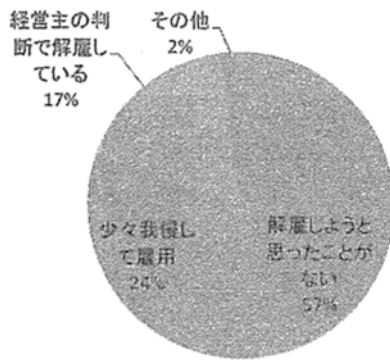


図31 雇用労働者の解雇

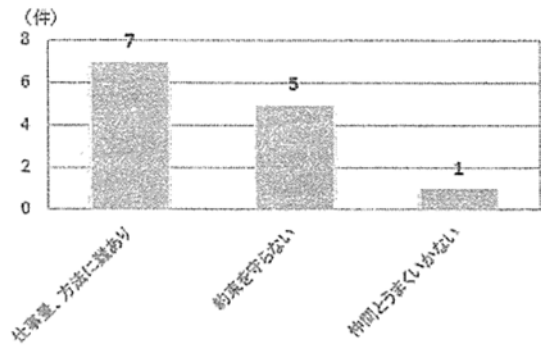


図32 解雇の理由

(5) 今後の雇用労働者の確保

今後の雇用労働力は「現状維持」が54件(56%)、「増やしたい」が41件(42%)となっています。「減らしたい」との回答はありませんでした(図33)。

法人経営では「増やしたい」が22件(69%)ですが、個人経営では19件(29%)に留まり、「現状維持」が44件(68%)となっています。

経営形態別でみると、酪農他では「増やしたい」が23件(68%)ですが、畑作・園芸では27件(68%)、畑作専業では16件(70%)が「現状維持」となっています。

今後増やしたい人数は、全体で1名又は2名の回答が26件(76%)です。

「雇用労働者を今後増やしたい」41件の「雇用労働者を新たに確保したい理由」として「現在不足している」が18件(44%)、次いで「規模拡大のため」11件(27%)となっ

ています。(図34)。

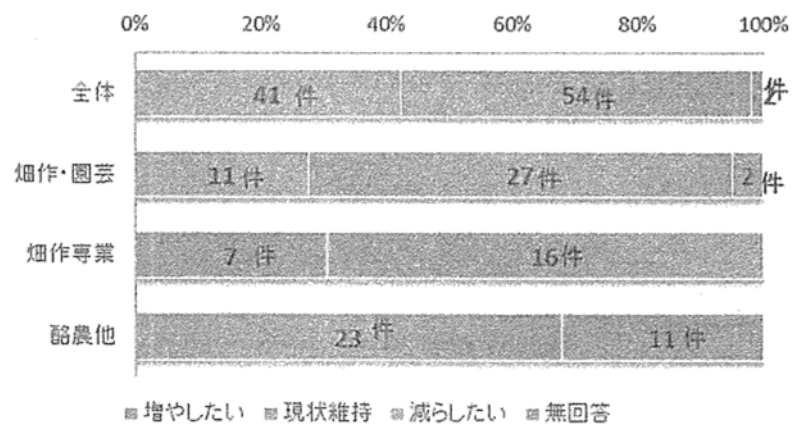


図33 雇用労働力確保の意向

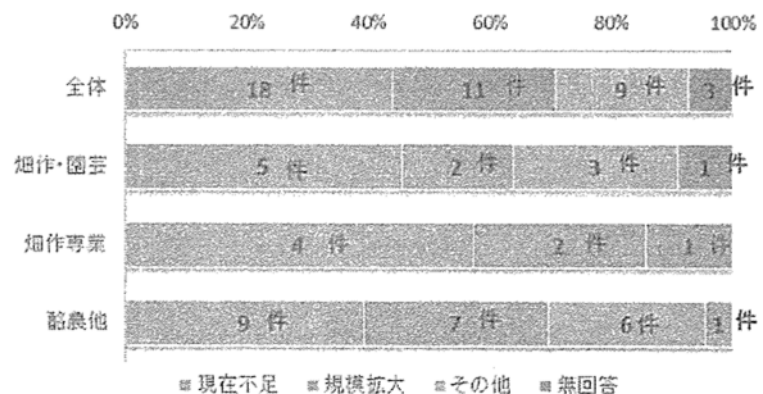


図34 雇用労働者を新たに確保したい理由

(6) 雇用労働力受入での問題点

雇用の問題点は、責任持って仕事を任せられる「熟練した(有能な)人材の確保が難しい」が最も多く、41件です。次いで、人件費の確保が難しく「労賃・社会保障等の経営負担が大きい」「通年雇用したいが雇用できない」が各25件、「募集方法がわからない」が18件となっています(図35)。

回答には農業経験の少ない労働者への指示伝達方法が難しいというものもありました。下表に回答項目毎の農業者の声をまとめてみました(表11)。

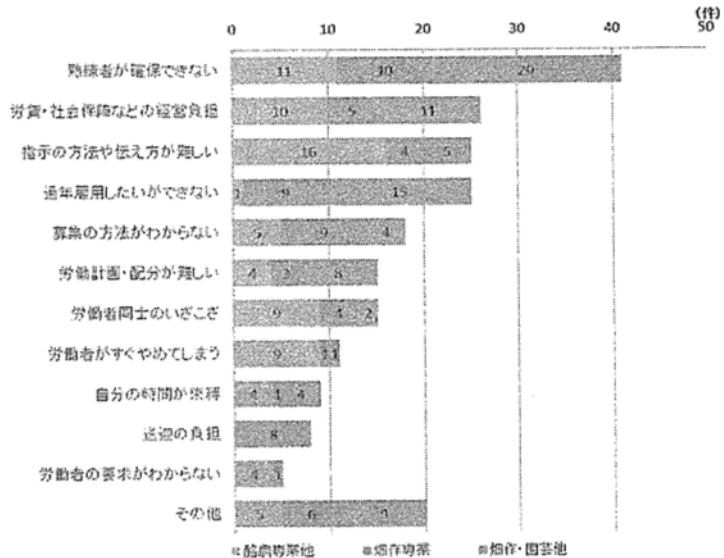


図35 経営形態別による雇用の問題点

表11 雇用受入での問題点(農業者の声)

雇用導入上の問題点	農業者の声
熟練者が確保できない	トラクタを操作できる・畑の状況判断ができる人が欲しい 手慣れた人が揃わない 仕事を任せられる能力のある人が見つからない・仕事を責任持って任せられる人が少ない 熟練者がやめた後の確保 高齢化・高齢化により若手が少ないが、若手は熟練していない 人材センターで個人指名できない・派遣では不十分・決まった家に行ってしまうため 優秀な人材確保のための給与検討
労賃・社会保障などの経営負担	入りたいが経営に負担がかかる・年間の人件費が負担大 人材派遣会社は、単価が高すぎる。経営的に負担 この先あるかもしれない 農業の未経験者が多い 言葉やコミュニケーション・思うように働いてもらえない マニュアルに従わない・指示をしても理解してなかったりする 経営者と意識が違うので、作業品質が低くなりがち マニュアルから我流になる担当者に対して
指示の方法や伝え方が難しい	作業の季節性が大きい・農閑期に仕事がない・通年雇用が難しい 雇用は通年だが実働がない・冬場の仕事が少ない・厳しい 金銭面で問題
通年雇用したいができない	ハローワーク以外を知らない
募集の方法がわからない	仕事・季節・天気に合わせて人の配置と間に合わせ・天候に左右されるため 2~3人の雇用だと休みの都合で、パートかいないと調整がむずかしい 急な天候変化により、労働計画を立てにくい時がある 労働が必要ない時に困る
労働計画・配分が難しい	人間関係が難しい・他人のミスを、嫌いな人の時だけ指摘する プレハブの共同生活のため合わない・難しい・女性ばかりでは仕事をさせない
労働者同士のいざこざ	仕事がハード
労働者がすぐやめてしまう	雨でも自分は休めない・経営者としての時間が欲しい
自分の時間が束縛	自主通勤が可能な人が良い
送迎の負担	コミュニケーションがとれない
労働者の要求がわからない	高齢者事業団などでは確保が不安定で、思う仕事ができない ブロックリー収穫は早朝でシルバーに依頼できない。今は確保できているが今後が不安 農繁期だけの雇用なので難しい・期間限定で来てもらいたい 人材が必要な時にすぐに見つからない・人手がない・雇用したい時に確保ができない 現状問題がないが、雇用者の年齢から将来的に雇用の確保に不安がある 雇用をするということは、その人の生活を支えなければならぬ 地域の酪農家で人を使える制度 従業員育成 一服、昼食の用意 仕事を作らなければならぬ・天候によって左右される作業であること 週に2~3回程度しか仕事がないので働きたい人にとっては条件が異なる 過疎化・高齢化で労働力確保が難しい・労働者が高齢のため、作業内容に制限がある 住宅の確保。同居は大変 問題点は特になし・今のところなし
その他	

(7) 雇用労働力確保に対する意見・要望

意見・要望では、安定的に雇用労働力を確保するための「通年雇用促進に向けた仕組みづくり」で、全体の29件と半数を占め、すべての経営形態で同様の結果でした。次いで、「事業化（通年雇用促進支援事業等）」「募集方法」「人材確保（人材教育）」が各4件となっています（図36）。回答毎の具体的な意見は次のようになっています（表12）。

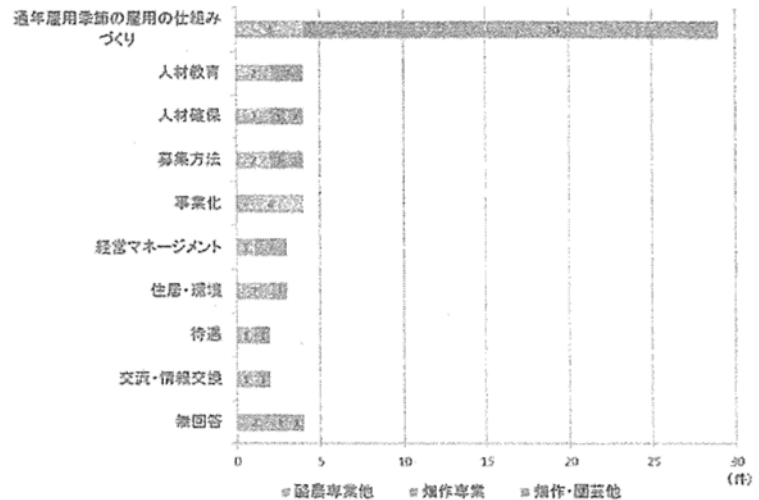


図36 雇用労働力の確保に関する意見・要望（自由記述）

表12 雇用労働力確保に向けた意見（農家の声）

	雇用労働力確保に対する意見・要望
通年雇用・季節の雇用の仕組みづくり	①農閑期も雇用が可能になる通年雇用の仕組みづくり ②他の業種と連携した通年雇用の仕組みづくり ③労働時間の調整がきく、高齢者以外の年齢が確保できる人材が確保できる仕組みづくり ④JAが主体となって人材バンク設置し、派遣会社と連携し、雇用供給の安定化と効率作業コントラも含めた仕組みづくり ⑤地域（JA、生産者、生産組織、行政等）で取り組み、地域の農業振興と連動させる ⑥雇用する側のサービスに戸別の違いがない申し合わせ ⑦雇用を融通しあう仕組みづくりや農業をリタイアした熟練者でつくる派遣組織が必要 ⑧農繁期の異なる産地間協定 ⑨畑のヘルパー制度の導入
人材教育	①学生や派遣が変わる都度仕事を教えるのが大変なので雇用者の固定と技術向上が必要 ②社会人としての教育、伝え方の方法が必要 ③機械操作ができる人材が必要
人材確保	①若い人の応募が低い。未経験者で若い人材の要望 ②通年雇用ができる助成で能力のある人材を確保 ③てんさいの移植は力仕事、男性の労働力が必要
募集方法	①雇用希望者の情報の充実。募集方法を知らないと言金を上げて募集するなど経営を圧迫する ②学生を募集する方法を知りたい。JA等が窓口になるなど、ホームページに人材募集サイトをつくる ③共働きが増えている反面、季節雇用者の賃金が低いので数年後はパート・アルバイトの雇用が厳しくなるので募集方法を考える ④労働者の仲介が必要 ⑤フレックスタイム（1日に1時間でも）で、働いてくれるひと
事業化	①「農の雇用」事業の充実化と使いやすさの希望
経営マネジメント	①経営者（使用者）の経営能力の向上が必要 ②長い間の雇用継続は、使用者側の気遣い。気持ちよく働ける条件を整備してきた
住居・環境	①気持ちよく働いてもらうための住まいは個人では限界がある ②法人、地域で労働者のための住居・生活支援を確保することを提案
待遇	①給与、休暇などの条件整備
交流・情報交換	①雇用農家同志の情報交換の場づくり

3 調査結果から見える問題点

雇用環境では、個人経営での労働（雇用）契約書の作成件数や雇用保険の加入件数が少なく、労働者災害補償保険の加入やパートの休暇制度の導入が不十分となっています。雇用の確保は、耕種経営は季節雇用のため雇用が十分確保できず、確保が難しい状況です。その対策となる求人募集の方法の手段の理解が不十分で、地縁・血縁により雇用が確保され、雇用労働者は固定化と短期化の二極化となり、更に安全教育の取組が少ない状況です。

経営者の考える雇用上の問題は、通年雇用できない、熟練者の確保が難しい、労働配分が難しい、仕事の指示・伝達方法が難しい、経営負担が大きく雇用が難しいということが確認できました。

4 調査結果から考えられる課題

安定的に雇用労働力を確保するためには、労働者に対する農作業環境の整備を進め、就業条件を整えていく必要があります、農家個々と地域全体の課題があると考えられます。

農家個々の課題として、①人の働き方に係る条件整備では、経営者として労働者を雇う前に労働基準法を学び経営に適応させ、農業を魅力ある職業に位置づけていくことが必要です。更に、雇用（労働）契約書の作成を活用して就業条件を整えていくことや労働保険の加入促進、雇用労働者の確保の推進等があります。②作物や家畜と人との接点に係わる条件整備では、農作業マニュアルの作成や安全教育の推進と労働配分の適正化などに取り組むことが考えられます。

地域全体の課題としては、労働補完システムの整備や雇用労働者の受入体制づくりの取り組みが考えられます。そして、通年雇用を可能にする地域の雇用体制の検討が重要です。

5 今後の取組に向けた提案事項

課題から、今後の取り組みへの提案を整理しました。実現可能なことから労働力確保への対策を検討していきましょう。

(1) 農家への提案

- ア 労働基準法の知識を再確認する
- イ 労働（雇用）契約書の作成をする
- ウ 労働保険に加入する
- エ 労働者の募集方法（広告やハローワーク登録方法）を学び、農場をPRする
- オ 作業マニュアルを作成し、指示や伝達方法を検討する
- カ 安全教育を実施し、安全に作業する
- キ 牛や作業機械に係わる研修などを活用し、人材育成をする

(2) 地域への提案

- ア 労働補完システム構築に向け、協議会を設置する
- イ 雇用労働者受入体制づくりをシステム化していく
 - ・地域での求人募集方法の整備
 - ・地域で取り組む人材育成（研修牧場運営など）方法の検討
 - ・通年雇用に向けた他産業との連携

雇用労働実態調査結果からみた課題の整理

(1) 調査項目別結果の特徴と問題点

設問	調査項目	実態調査結果の特徴	
1	経営の概況	<ul style="list-style-type: none"> ・経営形態：回答数97件のうち、畑作・園芸は40件（41%）うち個人経営が31件(32%)、酪農他は34件（35%）うち個人経営が14件(14%)と一戸一法人が14件(14%)、畑作専業23件（24%）うち個人経営が20件(21%)。 ・経営形態別の面積は畑作・園芸が32.2ha、酪農他が129.7ha、畑作専業が58.4haと規模拡大が進んでいる。 	
2	雇用の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・一経営体当たり家族以外の年間労働人数（4.8名）家族労働が40%、外部労働力が60%。 ・家族、正社員、派遣社員は男性の割合が多く、パート雇用、アルバイトは女性が多い。 ・畑作・園芸は家族の労働人数が50%を占め、アルバイトが多い、酪農他は外部労働力(60%)、正社員とパート雇用が多い。畑作専業は特にパート雇用、アルバイトが60%を占める ・雇用労働者の高齢化が課題となっている・耕種経営ではパート雇用が最も多く、派遣も活用している。畑作・園芸ではパート雇用やアルバイトが中心。 ・畜産経営では正社員の雇用が多く、研修生も活用。 ・正社員の雇用には賞与や休暇などの制度が取られているが、パート労働者には休暇の制度は5件（10%）と少ない。 ●正社員は、平均月額給与が約20万円、年間賞与は32万円、休暇制度が62%で導入されている、手当もあり、酪農他では全作業、耕種経営では機械作業を含めた作業を担う。 ●パート雇用は、耕種経営（45件）で多く、一人当たり雇用日数は約98日、雇用者は平均4人、1日労働時間は7.9時間、経営により雇用の日数、人数、労働時間に幅がある。休憩時間は1日に3回確保され、担当する作業は、酪農は搾乳が多い。作物別では白花生（つるあげ、竹差し、豆積み等）、てんさい（除草、移植等）、玉ねぎ（収穫・補植等）、ばれいしょ（収穫等）。 ●アルバイト：耕種経営（27件）、雇用日数平均は55日、労働時間は8.2時間、休日は天気や作業に応じて取得、春の移植・補植（てんさい・玉ねぎ）、秋の収穫（ばれいしょ・玉ねぎ）作業に件数が多い ●派遣：一人当たり雇用日数は18日、雇用人数の平均は3.6人、耕種経営のみ活用され、春と秋の労働補完に多い ●研修生：日本人の他に外国人研修生(ベトナム・中国など)も活用 	<ul style="list-style-type: none"> ・パート ・パート が不十分
3	労働（雇用）契約書の作成	<ul style="list-style-type: none"> ・作成は45件(43%)で、耕種経営では15件（24%）、酪農他では30件（88%）。 ・法人経営：労働契約書を72%が作成。個人経営：季節雇用(アルバイト、パート労働者)が多い。労働契約書の作成割合が低い(34%) 	<ul style="list-style-type: none"> ・個人経営 ・契約書の
4	雇用保険の加入	<ul style="list-style-type: none"> ・加入は42件(46%)、耕種経営では15件（24%）、酪農他では27件（79%）。 ・法人経営：正社員が主体の経営体での加入率が63%と高い。個人経営：雇用保険に34%が加入 	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用保
	労働者災害補償保険の加入	<ul style="list-style-type: none"> ・加入は85件（88%）、耕種経営では51件（81%）、酪農他では34件(100%)。 ・法人経営:91%、個人経営:86%が加入 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者 いない給
5	諸手当の支給	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用を確保するため、全体の61件（63%）が諸手当を支給。畑作・園芸は20件（60%）、畑作専業は12件（50%）、酪農他では29件（85%）が諸手当を支給し、酪農他は長靴・作業衣等の現物支給が多い ・支給内容：通勤手当が最も多く、次いで時間外手当の順に支給 ・法人経営：独自手当を支給(家族手当、農繁期手当、安全手当等) 	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用を

6	労働者確保の充足	<ul style="list-style-type: none"> ・正社員の多い酪農他：22件（67%）が労働者を確保できている ・畑作・園芸：16件（38%）と半数を切っている等、労働者の確保が難しい 	・労働者
7	雇用確保の困難な理由	<ul style="list-style-type: none"> ・過疎化、季節性が大きいため、通年雇用できない、他産業との競合あり ・経営形態別の要因：酪農他(過疎化) 畑作専業、畑作・園芸(通年雇用が難しい) 	<ul style="list-style-type: none"> ・確保が確保され ・季節雇
8	雇用導入の理由	<ul style="list-style-type: none"> ・労働力不足が80件と最も多い。 ・経営の規模拡大・経営の多角化を検討している経営体が48件 ・畑作専業、畑作・園芸：労働力不足、酪農他：作業負担軽減、規模拡大 	
9	募集方法	<ul style="list-style-type: none"> ・「知人・友人の紹介・地縁・血縁、労働者の口コミ」が約70%を占める ・酪農他：ハローワーク、インターネットを活用 ・社員の多い経営体では、第三者を活用した募集方法を積極的に活用する等地域内外から雇用労働者を確保している 	・安定雇 縁、血縁
10	労働環境整備	<ul style="list-style-type: none"> ・すべての経営形態で労働者災害補償保険に加入している割合が高い ・雇用の導入に際し、更衣室の整備・給与規定・就業規則等を定めた 	<ul style="list-style-type: none"> ・個人差 ・安全教
11	労働者の雇用年数	<ul style="list-style-type: none"> ・毎年決まった人を雇用している69件(71%) 経営体が多い ・耕種の経営体は、毎年同じ人を雇用(平均年数11.9年) ・経営形態別の雇用期間：畑作専業(12.5年)、畑作・園芸(15.6年)、酪農他は耕種と比べ、雇用年数が短い(5.3年) 	・労働者
12	作業マニュアルの作成	<ul style="list-style-type: none"> ・全体の73件（75%）が雇用労働者向けの作業マニュアルを作成していない。 ・経営形態別の作業マニュアル整備状況：酪農他13件（13%）、畑作・園芸1件（1%） 	
13	仕事（農作業等）の指導方法	<ul style="list-style-type: none"> ・経営主が「同一作業をしながら労働者に農作業方法を伝達する」が70件と最も多い ・作業マニュアルを活用している場合についても、経営主が労働者と同一作業を行いながら作業法を伝授している等、マニュアルは補助的なものと伺える ・「特に何も教えない」という経営体も5件ある。 	・作業マ
14	雇用者の解雇	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用労働者を確保するのが難しいため、少々我慢しても雇用している 	
15	雇用労働者の必要数	<ul style="list-style-type: none"> ・増やしたいが41件(42%)、そのうち1～2名程度増やしたいが23件（68%）を占めている。 ・法人経営では「増やしたい」が22件（69%）、個人経営では「現状維持」が44件(78%) 	<ul style="list-style-type: none"> ・通年雇 ・熟練者 ・状況と ・分が難し ・労働者 ・難しい ・経営
	増やしたい理由	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用労働者の高齢化も一因となっており、労働者の世代交代を進めたい 	
16	雇用上の問題点(複数回答)	<ul style="list-style-type: none"> ・熟練した有能な人材の確保が難しい41件(42%)。 ・通年雇用を行いたい25件（26%）が、労賃(人件費等)の社会保障等の経営負担が大きく雇用が難しい26件(27%) ・農業経験の少ない労働者への指示伝達方法が難しい25件（26%） 	
17	労働力確保に向けた支援・要望等	<ul style="list-style-type: none"> ・すべての経営形態においても通年雇用を希望する割合が29件(30%)と高い。 ・事業化(通年雇用促進支援事業等)、募集方法や人材確保(人材教育)の充実化 	

雇用労働実態調査結果からみた課題の整理

H27年経営・労働部会作成資料

	課題	提案
農業者	① 人の働き方に係わる条件整備 ア 労働（雇用）契約書の整備 ・労働契約の期間 ・契約更新の基準に関する事項 ・就業場所と従事する業務内容 ・労働時間（始業終業時刻、時間外労働の有無、休憩、休日、休暇） ・賃金の決定、支払い方法、時期等 ・福利厚生、退職（解雇を含む）事項 等 イ 労働保険と社会保険への加入 ・労働者災害補償保険と雇用保険の加入 ・社会保険への加入（医療保険、介護保険、年金保険などの保障） ウ 雇用者の確保 ・新規雇用者の募集方法の多様化（ハローワーク、インターネット、広告） ・地域と連携した労働補完システム検討 ・通年雇用の検討 ・雇用労働の定着のための人材育成（スキルアップと構成員候補の育成） ・農業研修生の受入体制の整備	ア 労働基準法の基礎知識の再確認 ・雇用労働力導入に向けた研修会の参画 ・各種広報や先進事例調査による情報収集 イ 労働（雇用）契約書の作成 ・就業条件の整備 ウ 労働保険の加入 ・労働保険・社会保険の加入促進 エ 安全教育の実施 ・家畜の性質や作業機械技術の習得 ・安全なほ場環境整備 ・安全な作業環境づくり（整理整頓） オ 労働者の募集方法と農場の良さのPR ・折り込み広告やハローワーク等の求人方法の整備 カ 農作業マニュアルの作成と伝達方法の検討 ・作物毎の作業ポイントの整理 キ 家畜や農業機械に係わる研修などを活用した人材育成 ・農業大学校（機械化研修）等の活用 ク 効率的な作業計画の樹立 ・作付体系と年間作業スケジュールの明示 ・計画的な作付計画と無理のない作業の組みあわせ
	② 作物や家畜と人との接点に係わる条件整備 ア 農作業方法・手順のマニュアル化 ・経験とレベルに合わせたマニュアル イ 安全性を配慮した作業環境整備 ・機械作業や家畜に合わせた安全教育 ウ 労働配分の適正化	
地域	ア 地域と連携した労働補完システムの整備 イ 研修生の受入体制整備	ア 雇用労働者受入体制づくりのシステム化 ・労働補完システム設立に向けた協議会の設置 ・求人募集方法の整備 ・人材育成と研修牧場など ・通年雇用に向けた他産業との連携