

一 農の雇用事業による取組事例（集落営農法人） 一

熊本県熊本市 農事組合法人熊本すぎかみ農場

人材育成(定着)
労働環境整備
経営改善

地域農業を担う農家の高齢化・後継者不足が顕在化し、営農や農地の維持等に不安を抱える中で、その解決策として集落営農法人を設立。「人づくり 地域づくり 組織づくり 産地づくり」を経営理念に据え、その達成の為に、そこで働く**若手従業員を『地域の宝』**として位置づけ、労働環境整備や人材育成等に努めています。その結果、2年間の研修を通じて技術等習得した研修生の成長・定着により、一定の業務責任等を任せる事が出来る様になる事で、経営規模拡大や新たな雇用と更なる若手従業員育成、売上げ拡大等が達成しています。

(農)熊本すぎかみ農場の概要

- 【設立】平成26年11月14日
- 【代表者】大澤 洋一
- 【売上(令和2年)】52,072万円(対平成27年比127%増)
- 【事業内容】①農産物(米、麦、大豆、野菜)の生産
②農産物(野菜)の加工
③農産物の販売
④農作業受託
⑤その他(食農教育・農福連携)
- 【経営面積(令和2年)】
516ha(米80ha、麦242ha、大豆179ha、玉葱15ha)
(対平成27年比118%増)
- 【主要取引先】農協、卸売市場
- 【従業員数(令和3年)】17人
※正社員9人・常時農作業従事者6人・パート2人
※正社員のうち、5人は農の雇用事業研修生。
- 【組合員戸数(令和3年)】136戸、226人
- 【所在地】熊本県熊本市南城区南町永44-4
- 【ホームページ】<http://sugikaminoujou.com/>



従業員の確保→育成→成長→定着の為に労働環境整備・運用→経営発展→経営理念の達成

- 【研修内容】“農協の農作物別栽培暦等に基づき、年間作業を整理。それを基本に、自社独自の農業機械操作や栽培法を習得する技術を整理”
- 研修1年目は、米、麦、大豆、野菜の栽培管理基礎を現場実践で幅広く経験してもらう事で年間の流れを理解してもらいます。また、業務に必要な資格取得や各種農業機械操作も経験してもらいます。更に、地域の構成員農家にも顔を知ってもらい、地域に溶け込んでもらう為に、公役(用水路清掃や草刈り等)の地域活動にも参加してもらう事に力点を置いています。
- 研修2年目は、1年目で学んだ事を基本に、仕事の責任・権限を与え、仕事の組み立て方や段取り、圃場条件や天候等に応じた作業判断を経験してもらう事に力点を置いています。
- 【特長的な取組】
 - 熊本県立農業大学校雇用就農者セミナーや就農・就業相談会への求人ブース出展の他、農業関係学校への求人募集、それらを通じた体験受入等も実施しており、農業適性のある、やる気を持った若手人材を確保しています。それを通じて、平成28年度以降で6人を農の雇用事業研修生として登録し、人材育成を行いました。
 - 会社の経営方針や日々の業務内容は、毎日実施する全員参加の朝礼で共有しています。また、従業員一人一人に会社業務への参加意識を持たせる為、必ず、担当する日々の業務内容や進捗状況、問題発生状況やその対処法等を報告させ、情報共有しています。
 - 米・麦・大豆の大規模土地利用型農業を展開している為、各種大型農業機械の導入やKSAS等のスマート農業を率先して導入する事で作業の効率化と限られた労力でも業務を回す事の出来る仕組みを整備しています。新人の研修生にも作業する圃場や作業履歴等を共有する為、データ入力等事務作業に係わってもらう事で、作業進捗管理が出来ます。また、業務の基本が各種農業機械操作になる為、各種資格取得の推奨や労働安全衛生教育は勿論、作業前・作業後の点検の徹底、機械操作の基本や圃場条件等に応じた操作の指導を徹底しています。非農家子弟、農業未経験者でも安心して農業の技術・知識を習得出来る仕組みを整備しています。
 - 年間通じた繁閑差はあるものの、前述の作業の効率化が図られる事で、労働環境は1日8時間、週40時間の所定労働時間、年間平均週休2日(国民祝日休暇や夏季・冬期休暇制度あり)等他産業並みの条件が整備出来ており、従業員満足度も高まっています。
 - 長く従業員に働いてもらう為に、給与は従業員のライフステージや成長ステージに応じて、①初任給基準表、②年齢給料表、③勤続給料表、④職能・職位手当基準表(10等級区分)、⑤資格手当基準表(12の事務系資格、11の技術系資格を登録。会社独自に農の雇用指導員資格を保有する者には農の雇用指導員手当支給)、⑥家族手当等の賃金制度を整備しています。更に、昇給・賞与・退職金の制度を整備する事で定年まで安心して働ける他産業並の労働環境が整備出来ており、従業員満足度も高まっています。
 - 以上により、研修生6人のうち1人は親元就農、4人は研修終了後継続勤務し、会社や地域の農業を支える中核的人材に成長しています。残り1人は研修中で、その研修指導者として管理職に昇格した研修終了生が指導役となっています。また、人材が育つ事で、高齢化・後継者不足の中で、経営面積は年々増加傾向にあるものの、それに柔軟に対応出来ており、結果、売上げ拡大や経営理念の達成につながっています。

主なキャリアプランイメージ(法人経営・運営に対する仕事の能力・創意力・統率力等を評価し、法人代表が決定)

