

経営を伸ばすには、従業員が気持ちよく働ける職場を！

～『農業の「働き方改革」 経営者向けガイド』を活用して働きやすい職場を実現～

青山 香（農業総合試験場企画普及部広域指導室）

【令和2年3月13日掲載】

【要約】

働きやすい職場づくりのために農林水産省がとりまとめた『農業の「働き方改革」 経営者向けガイド』を用いて、県内7経営体において実践状況を調査したところ、実施率は88%だった。生産性を高めるためには、従業員が気持ちよく働くことができることが大切であると経営主たちは認識しており、働きやすい職場づくりを実現するためにガイドは有効であることが分かった。

農林水産省がとりまとめた『農業の「働き方改革」 経営者向けガイド』の実践状況を県内7経営体において調査したところ、実施率は87%だった。従業員が気持ちよく働くことができる職場環境や雇用条件の整備に経営主が先頭に立って取り組むことが生産性の向上につながる。

1 はじめに（目的）

農林水産省では、農業経営者や有識者等からなる農業の「働き方改革」検討会を開催し、平成30年3月に『農業の「働き方改革」 経営者向けガイド』（以下、「ガイド」という。）をとりまとめた。あらゆる産業で人手不足が問題となりつつある中、就職先として農業が選ばれるためには、魅力ある職場環境を整備する必要がある。ガイドには働きやすい職場を実現するために、農業経営者が取り組むべき23の項目を取りまとめている。

そこで、このガイドが本県農家の経営改善に活用できるかを検証するために、県内の雇用を導入している経営体において、ガイドの実践状況を調査した。

2 調査方法及び調査内容

（1）調査対象及び調査方法

10人以上の従業員を雇用している4法人（水田作3、施設野菜1）、3個別経営（施設野菜2、果樹1）の経営主等から聞き取り調査をした。

（2）調査内容

ガイドで示している次の23項目の実施の有無。

①経営の可視化について6項目

（課題の把握、方針の文書化、やりがいのある職場づくり、客観的な視点、情報収集、理念の明確化）

②職場の環境整備について11項目

（整理整頓、作業の平準化、雇用契約書等、仕事の柔軟性、休業時の給付金等、急な休みへの対応、労働安全、作業の記録、業務マニュアル、情報共有、意見を言いやすい環境）

③人材育成について6項目

（理念の発信、雇用のミスマッチ、適材適所、人格形成、作業負担の軽減、地域の発展）

3 調査結果

7経営体のガイドの平均実施率を表にまとめた。23項目のうち平均して20項目について実施されており、実施率は88%だった。

表 7経営体のガイドの平均実施率

取組内容	平均実施項目数	ガイドの項目数	実施率
①経営の可視化	5.2	6	88%
②職場環境の整備	9.1	11	83%
③人材育成	5.6	6	93%
合計	20	23	87%

②の職場の環境整備については、雇用契約の締結、労災保険、子どもの行事や急な休みへの対応、トイレの整備、休憩室の整備についてほぼすべての経営体が実施済みであった。

調査対象は従業員が10人以上の経営体であり、円滑に情報伝達ができるように工夫していた。作業内容や場所をホワイトボードで全員が把握できるようにしたり、従業員が自主的にSNSやEメールを活用して休みを調整したりする事例があった。

また、ある経営主は、効率よく働くには整理整頓が大切であると考え、5S活動（整理・整頓・清掃・清潔・しつけ）に取り組むとともに、自らGAP指導員やファイリングの資格を取得し、農薬保管庫等の整備や個人情報に関する書類等の管理を徹底していた。

③の人材育成については、従業員を社内外の研修に受講させる、小集団活動等で職場の改善策を検討させる、個別面談をする事例が多数あった。

ガイドのほとんどの項目に前向きに取り組んでいたが、意識が低かった項目は業務マニュアルの作成であった。施設野菜の3経営体は「収穫、葉かき等の繰り返し作業なので一度、見せて教えれば良い」とマニュアルの必要性を感じていなかった。

4 考察

調査した経営体はほとんどの事項に取り組んでおり、ガイドを活用して、経営の課題を把握し課題解決に取り組むことが農家の経営改善につながるということが分かった。生産性を高めるためには、従業員が気持ちよく働くことができることが大切であると経営主たちは認識しており、熱心に職場の改善に努めていた。最も重要な経営資源である人を活用するために、職場環境を整備することが今後益々重要となる。

なお、業務マニュアルの作成については実施率が低かったが、経営者として求める作業内容や留意点を確実に伝える手段として重要であり、生産性を高める上でも必要な事項であることから、普及啓発を進めていく必要があると考えられた。

なお、優れた経営主たちは従業員の習熟度や作業の難易度を見極めて、業務指示やコミュニケーションの必要性を判断していた。効率的な組織運営を実現するために、従業員の条件にあわせて経営主は明確な指示をしたり、委任したりする等の様々なリーダーシップスタイルを使い分けることも必要である。