

農業大学校卒業生等の積極的雇用による 人材確保

【株式会社 片平観光農園（日置市）】

【ポイント】

- 農業大学校の農家留学研修の機会を活用して農大生を積極的に受け入れ、農園の就業環境を知ってもらった上で、正社員として雇用している。
- 社員の賃金体系や福利厚生（休暇・産休等）など、雇用者が長く働きやすい環境を整備している。
- 作業の内容・手順等は、社員間の話合いに任せられており、若い世代が主体性や意欲を持って働くことができる。

【経営概要】

- 経営面積及び品目：いちご（施設・高設栽培）106a、水稲1.4ha
- 労働力：経営主夫婦（2人）、娘1人（県外在住、事務担当）
正社員9人（男性7人＋女性2人）
女性常時雇用（パート）3人（うち2人は加工担当）
- 経営理念：「こだわり「さつまおとめ」のいちご狩り観光農園」
- 経営目標：「6次産業化の拡大など、幅広い経営展開を目指す」



【取り組むに至った経緯】

- H6年頃、いちごの面積が35aに拡大しており、夫婦2人での出荷作業等に労働力不足を感じたため、観光農園を開始。
- H25年、県立農業大学校の農家留学研修（農大2年生が、農家等において農業技術等を学ぶ研修）で、農大生1人を受入。この受入れが縁となり、農大生が卒業した1年後のH27年に雇用することとなった。
- その後、農家留学研修で農大生を積極的に受け入れ、卒業後に正社員として雇用している。

【成果】

- 農家留学研修の受け入れをきっかけとして、若い世代の人材を確保。
- 正社員として雇用することによる長期的な人材の育成と経営の安定化。
- 雇用者の確保による規模拡大。

【取組内容】

- ◆いちごの収穫や出荷作業（パック詰め）にかかる労働力を軽減するため、いちご狩りの観光農園を開始。現在は、経営面積の約6割を観光農園にしている。
- ◆農家留学研修で、主に就農を希望している農大生を受け入れている。農大生は、研修中、農園の仕事を体験するとともに、先輩社員とコミュニケーションをとる中で、農園の就業環境を知ることができる。その上で、就職を希望する農大生を正社員として雇用している（これまで5名雇用）。
- ◆H27年に農大卒業生を雇用したことをきっかけとして、経営を法人化。雇用者の賃金体系や福利厚生など、労務環境の整備に取り組んでいる。
- ◆社員の賃金体系は、基本的に年1回の昇給と年2回の賞与がある（繁忙期には残業手当を支給）。

【取組内容】

- ◆ 勤務時間は1日8時間であるが、各自の作業に合わせて、柔軟に休憩がとれるようにしている。各自の出勤時間と終業時間は、スマートフォンのアプリで情報共有している
- ◆ 休暇は、社員間で話し合って交代で取得するようにしている。社員の産前産後休暇もあるため、女性が働きやすい環境を整備している。
- ◆ 毎日の作業内容は、基本的に社員間の話合いに任せており、社員間で解決できない場合は経営主が助言をしている。
- ◆ 社員の雇用に関して、「農の雇用事業(一般社団法人全国農業会議)」を活用している。

【社員の声】

- ◆ 勤務時間は1日8時間で 勤務時間が基本的に8時から17時なので、他の農業法人等より働きやすいのではないかと感じる。また、休みも交代で取れるので良い。
- ◆ 農大の研修で訪れて、就業環境が良いと思ったので就職した。社員の平均年齢が低いので、互いにコミュニケーションがとりやすい。
- ◆ 各自に仕事をまかせてもらえるので、成果も自分次第であり、やりがいがある。また、作業方針などについて、社員全員で話し合って考えられるところも良い。

【取り組むにあたっての留意点や改善点など】

- ◆ 経営者側は、雇用者からの希望をきっかけに経営を法人化し、会社の労務環境を整備するなど、若い世代も安心して就職できる環境を整えている。
- ◆ 採用後は、経営主や先輩社員が農業技術を助言指導し、社員育成に務めている。