

事業所名	従業員規模	所在地	支援テーマ	支援回数
農事組合法人 松屋	組合員 124人 常時雇用 1人	山口県下関市	後継者(県立農大生)の雇用に向けた環境整備	専門家派遣回数 1回

相談内容・現状課題

■相談内容

組合員の高齢化が進む中、後継者として県立農大生の雇用を開始したいが、初めての取組みであり、何から手をつけて良いかわからない。

■現状課題等

- ・ 雇用に係る基本的な法令、制度等の内容理解が不足。
- ・ 専門家の助言に基づく、雇用条件(賃金、休日等)の検討を要する。
- ・ 就業規則を作成し、従業員みんなが安心して働ける、労働環境づくりが必要。

【概要】

経営面積	116ha
水稻	83ha
小麦	25ha
野菜・花	5ha

相談所の支援体制・伴走支援チームからの改善提案(問題解決方法)

■支援内容

専門家(社会保険労務士)の指導を受け、雇用に向けた環境整備を行うため、専門家の選定や派遣に向けた事前調整等を行った。

<提案内容>

- 1 就業規則の作成支援(社会保険労務士)
法人役員(8名)に対し、就業規則の内容について、関係法令(労働基準法等)に触れながら時間をかけて説明し、理解を促した。
- 2 求人票、雇用契約書等の作成支援(社会保険労務士)
他産業と遜色ない内容(給与、賞与、休日等)の求人票の作成について支援した(→県立農業大学校へ提出)。
また、雇用契約書等、実際の雇用開始までに必要な書類の作成も支援した。



社会保険労務士の説明

支援の成果・その後の状況

■支援の成果・その後の状況

雇用・労働条件についての各役員の思い込みが修正され、客観的な意見の集約により、就業規則を円滑に作成することができた。

求人票を出した農業大学校の学生1名が、インターンシップで法人を訪問し、米の収穫作業を体験。組合員の皆さんと一緒に汗を流して農作業をこなす中で、相性の良さを互いに確認し、卒業と同時に入組。雇用開始から1年を経た今、法人のオペレーターに育ち、主要作業に欠かせないメンバーとなっている。



入組式の様子(R2. 4)



もう一人前!(R3. 5)

■コーディネーター所感

雇用に際し、就業規則等の存在をご存じない方が、ほとんどだったと思います。

雇用する側として法令、制度等の中で許されること、許されないこと等の理解を深められる中で、今後も、より良い環境づくりを行って頂きたいとします。