

やまぐち農業経営支援センター取組事例紹介

1 経営体概要

経営体名	構成員規模	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	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

2 相談内容・現状課題

(1) 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、初めての取り組みであり、何から手をつけて良いかわからない。

(2) 現状課題

- ・栽培品目及び経営規模
水稲 81ha、白菜、じゃがいも等 180 a、県オリジナル品種の種苗生産
- ・雇用に係る基本的な法令、制度等の内容理解が不足

3 支援センターの支援体制・伴走支援チームからの改善提案（問題解決方法）

雇用に向けた環境を整備するため、専門家の選定や派遣に向けた事前調整等の支援を行った。

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）

給与や休日等の労働条件を明確に掲載し、求職者が安心して応募できるよう、分かりやすい求人票の作成を支援した。（→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

4 支援の成果

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。

求人票を見た農業大学校の学生1名が、1か月の長期研修で法人を訪問し、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、卒業と同時に就職。

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（R 2. 4）



もう一人前！（R 3. 5）

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いただきたいと思います。

5 専門家所感

6 支援を受けた農家の声

・社会保険労務士の方の話は、知らないことが多く、勉強になった。おかげで今回、若者をスムーズに雇用できた。

・組合員の高齢化による労力不足を補うため、今後も常時雇用者を計画的に増やし、経営の維持・発展を図っていく。