

普及技術  
分類名〔経営〕

普 8	望ましい就労環境の実現へ向けた就労環境自己点検シート
-----	----------------------------

宮城県農業・園芸総合研究所

## 要約

農業法人等における「働き方改革」に向けた望ましい就労環境を実現するため、事業者への聞き取り調査等から、経営者自らが就労環境を自己点検し、改善に向けた計画作成の参考となるツールとして、「就労環境自己点検シート」を作成した。

普及対象：農業法人  
普及想定地域：県内全域

## 1 取り上げた理由

「働き方改革」に向け、女性や若者等が活躍しやすい就労環境の整備、省力技術の活用、労務管理の考え方の導入等が推進されており、農業分野でも対応が求められている。

一方、農業法人等においては、規模拡大や施設整備が進んでいるものの、就労環境の実態は必ずしも明らかとなっておらず、環境改善事項の把握が困難な状況にある。

このため、農業法人の経営者が自社の就労環境を自己点検し、経営改善の参考とするためのツールとして、「就労環境自己点検シート」を作成したので普及技術とする。

## 2 普及技術

- (1) 「就労環境自己点検シート」（以下、点検シート）を用いて、「働き方改革」に向けた就労環境の現状や課題を明らかにすることで、就労環境改善に向けて取り組む必要がある事項を把握できる。
- (2) 点検シートは3つのシートからなる。シート1は自己点検チェックリスト、シート2は結果のレーダーチャート等の表示、シート3は参考とすべき取組例（モデル）が記載されている。
- (3) シート1のチェックリストは「経営理念・方針・戦略」、「雇用管理」、「総合的評価」等の9カテゴリで設定されており、それぞれ5項目計45項目で構成されている。回答は5段階評価で行う。回答は、回答欄の該当するラジオボタンをクリックすることで、点数が自動集計される（図1）。
- (4) シート2のレーダーチャートは、自動集計された結果が表示され、チェック結果を従業員数別、売上高別及び主たる作物別の事業者平均と比較することができる（図2）。

### 就労環境自己点検シート

本シートは、貴社に望ましい就労環境の構築に向けた一つの点検ツールとしてお使いください。

- 1 本チェックリストは1から5までの5段階方式となります。あてはまるところにチェックをつけてください。  
なお、ご回答にあたっての数字の目安については、下記のとおりです。

5：よくできている 4：おおそできている 3：どちらでもない 2：あまりできていない 1：ほとんどできていない

- 2 入力した結果はレーダーチャートに反映されます

1. 経営理念・方針・戦略について	回答欄					1計
	5	4	3	2	1	
経営理念やビジョンが明確化、明文化(揭示)されているか	○	○	○	○	○	
経営理念やビジョンが、従業員に理解・共有化されているか	○	○	○	○	○	
自社を取り巻く現状把握(外部・内部環境)はできているか	○	○	○	○	○	
経営理念やビジョンと取り巻く現状との違いを正しく認識しているか	○	○	○	○	○	
経営理念やビジョンと取り巻く現状との違いを埋めていくための計画(内容とスケジュール)はできているか	○	○	○	○	○	

図1 自己点検チェックリスト（シート1）（抜粋）



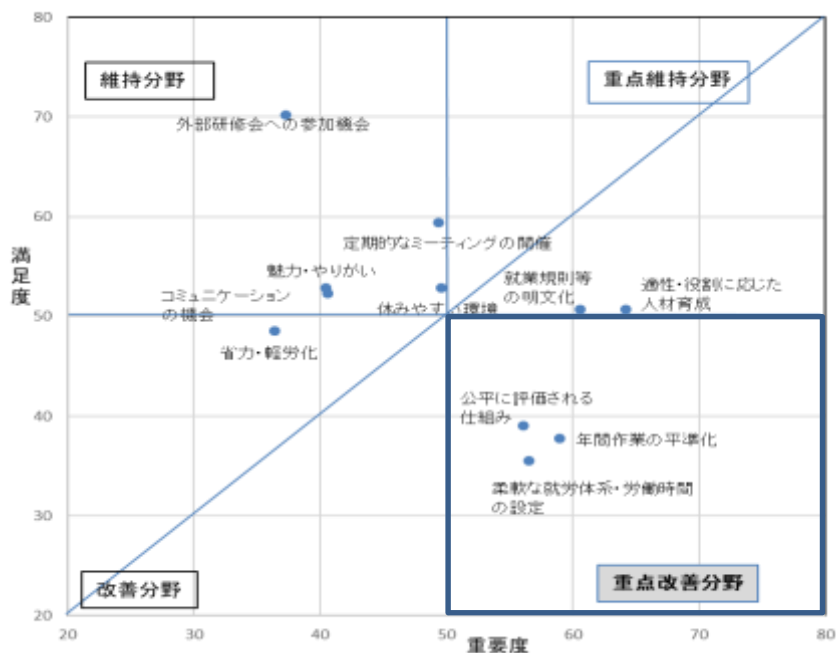


図3 従業員の人材育成に関する満足度

表1 県内農業法人の自己点検シートによる評価（抜粋）

		従業員数		売上額		事業内容			
		評価平均値		評価平均値		評価平均値			
		9人以下	10人以上	1億円未満	1億円以上	土地利用型	施設園芸	その他	
	回答数	25	11	16	20	11	9	16	
令和2年度	1 経営理念・方針・戦略	① 経営目標が明確化、明文化(掲示)されているか	3.60	4.36	3.13	4.40**	3.09	4.11	4.19
		③ 自社を取り巻く現状把握(外部・内部環境)はできているか	3.48	4.27**	3.38	4.00*	3.36	3.67	4.00
		④ 経営目標と取り巻く現状との違いを正しく認識しているか	3.40	4.00*	3.13	3.95**	3.36	3.67	3.69
	2 雇用管理	② 人材を必要な時期に確保(採用)出来るように準備されているか	3.44	4.18*	3.13	4.10**	3.64	3.56	3.75
		③ 女性従業員の管理職(昇格)への登用を行っているか	2.64	3.18	2.25	3.25*	1.91	3.33	3.13
		④ 障がい者の雇用(募集)について考慮されているか	2.04	2.73	2.00	2.45	1.27**	3.56	2.19
	3 人事・賃金管理	① 従業員の目標設定を行う制度(技能評価など)は整っているか	2.88	3.55	2.50	3.55**	2.64	3.33	3.25
		② 従業員の目標達成に対する公正な技能評価システムや報奨制度は整っているか	2.68	3.73**	2.31	3.55**	2.64	2.89	3.31
		③ 従業員の業務に対する責任と権限を与える制度が整っているか	3.16	3.82*	3.06	3.60	3.09	3.56	3.44
	4 組織・就業管理	① 部門(部署)ごとに担当リーダーを設置するなど、栽培部門を管理する体制が取られているか	3.68	4.55	3.50	4.30*	3.27*	4.33	4.19
② 従業員が自分で判断し、働けるようマニュアルや指示書などが作成・活用されているか		3.12	4.00*	2.94	3.75*	2.82	3.67	3.63	
④ 従業員がやりがいを持って働くことが出来るように個別面談やアンケートを行うなど客観的に検証しているか		3.00	3.64	2.87	3.45	2.64*	4.13	3.13	
6 福利厚生	④ 朝礼や終礼など定期的ミーティングが実施されているか	3.88	4.73*	3.94	4.30	3.91	4.67	4.00	
	④ 定期健康診断、予防接種の実施やメンタルヘルスケアなど従業員の心身の健康維持がなされているか	4.00	4.73**	3.94	4.45	4.36	4.22	4.13	
	回答数	26	4	21	9	14	7	9	
令和3年度	1 経営理念・方針・戦略	① 経営理念やビジョンが明確化、明文化(掲示)されているか	3.27	5.00*	3.22	3.62	3.50	3.57	3.67
		② 経営理念やビジョンが従業員に理解共有化されているか	2.92	4.50*	2.89	3.24	3.13	3.29	3.44
		③ 自社を取り巻く現状把握(外部・内部環境)はできているか	3.50	4.75**	3.67	3.67	3.67	3.86	3.78
		④ 経営理念やビジョンと取り巻く現状との違いを正しく認識しているか	3.27	4.25*	3.33	3.43	3.40	3.71	3.44
		⑤ 経営理念やビジョンと取り巻く現状との違いを埋めていくための計画(内容とスケジュール)はできているか	2.73	4.25*	2.56	3.10	2.93	3.29	3.00
	2 雇用管理	① 就業規則など職場のルールは整備されているか	3.92	5.00*	3.89	4.14	4.07	4.71	4.22
	4 組織・就業管理	① 部門(部署)ごとに担当リーダーを設置するなど、栽培部門を管理する体制が取られているか	3.54	4.50	3.56	3.71	3.67*	4.43	4.00
		② マニュアルや指示書などが作成・活用されているか	3.04	4.50*	3.00	3.35	3.24	3.57	3.89
8 労働安全衛生	⑤ 連続作業時間や休憩時間などが決められているか	3.88	4.75*	4.11	3.95	4.00	4.57	3.78	

従業員数、売上額：マン=ホイットニーのU検定 \* P<0.05, \*\* P<0.01  
事業内容：クラスカル=ウォリス検定多重比較 (Steel-Dwass) \* P<0.05, \*\* P<0.01

普及技術 8 望ましい就労環境の実現へ向けた就労環境自己点検シート

表 2 具体的取組事例紹介（シート 3）

就労環境改善に向けた取組モデル

項目	必要な具体的取組例
1. 経営理念・方針・戦略	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経営理念の策定</li> <li>・経営理念を掲示し、従業員が復唱することで理念を共有する</li> <li>・役員と社員の間で、定期的な会議の中で方向性などについて共有化している。会議の進行等社員自らが行うことで、話し合いも活発化する</li> </ul> <p>（主に施設園芸）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・GAP取得がきっかけで、経営戦略やマニュアル等がブラッシュアップされる事例も見られる</li> </ul>
2. 雇用管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就業規則の整備は従業員10名以上で必須だが、10名未満でも整備が望ましい</li> <li>・再雇用、定年延長制度の導入による雇用の継続確保と従業員の定着率の向上</li> <li>・パート従業員の正社員への昇格は従業員のモチベーションを高める効果につながる</li> <li>・年齢など肉体的能力に応じた配置により、高齢になっても働ける環境づくりを目指す</li> <li>・女性の正社員雇用や女性パート職員の正社員への昇格の推進</li> </ul> <p>（主に施設園芸）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・就労支援施設等の利用により、障害者が働く機会の提供と雇用の確保につながる</li> </ul>
3. 人事・賃金管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公正な評価システムを策定し、賞与等に反映させる</li> <li>・基本給、賞与制度の整備</li> <li>・上司のみによる評価ではなく、同僚など複数者による評価を実施している事例もある</li> <li>・目標や自己評価を社員、パートが記載し、面談等で確認する</li> <li>・繁忙期には十分に休む（繁忙期の早上がりも含む）ことによって、従業員の労働意欲を維持している事例も見られる</li> </ul>
4. 組織・就業管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・作業マニュアルの作成と提示による間違いの防止</li> <li>・スマート農業機械の導入など、新しい取組を行うことで軽労化と意欲向上に向けた配慮</li> <li>・経営管理ソフトを活用し、作業指示はタブレット等で行っている</li> <li>・出荷販売先の見直しによる経営効率化（経営方針の見直しによる効率化）</li> <li>・従業員による自発的な改善提案や改善要望書の提出による課題の迅速な改善</li> <li>・無料で利用できる情報共有ツール（クラウド型カレンダー、スケジュールアプリ）を活用し、離れた農場の社員ともデータを共有化。情報共有、作業指示の効率化、移動時間の削減に繋がっている</li> </ul> <p>（主に施設園芸）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・パート従業員が多いことから複数の部門別班に分けた体制で作業し、班長（リーダー）は、社員またはパートリーダーが務めている。指示系統の明確化につながる</li> <li>・収穫選果出荷システムの導入等、ICT技術を活用して選別出荷業務の効率化</li> </ul>
5. 人間関係管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全社員と意見交換できるような機会（朝礼等）の設置</li> <li>・全体会の開催、意見箱の設置等、社員・パートの意見をくみ取れる環境づくり</li> </ul>
6. 福利厚生	<ul style="list-style-type: none"> <li>・定期健康診断、予防接種等の実施</li> <li>・労働保険、社会保険が整備</li> <li>・休みを自由に取得できる環境づくり（休暇の理由は特に問わない）</li> <li>・男女別トイレの整備、休憩室の整備</li> </ul> <p>（主に畜産（養豚））</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・シャワー室の整備</li> </ul>
7. 人材育成・能力開発	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社員の業務に対する責任と権限を与えている</li> <li>・研修会への参加誘導</li> <li>・仕事に関係する資格の取得に配慮し、会社負担で講習を受講させる</li> <li>・農の雇用事業を活用し、人材育成に活用している事例も見られる</li> </ul>
8. 労働安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> <li>・休憩時間の確保</li> <li>・危険が無いよう動線を確保</li> <li>・高温時に休憩時間を延長。休憩時間の延長について、社員に権限を与えている場合も有</li> <li>・暑熱対策として空調服を導入</li> </ul> <p>（主に施設園芸）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ほ場内にスポットエアコンの設置（ほ場内全体を冷やすのが目的ではなく、作業者の安全のため）</li> </ul>
9. その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域行事への参加など地域貢献活動への取組。活動により地域内での認知度と信頼度向上が図られている。多くの経営体で見られるが特に土地利用型での取組が活発に見られる</li> <li>・過去に辞めたパートを勤務条件を変えて（週3日等）再雇用するなど、柔軟な雇用形態を取り入れている（雇用の確保と働きやすい環境の提供）</li> </ul>

厚生労働省「働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査報告書」を参考に、聞き取り等調査結果に基づき作成

太字で記載した項目は、従業員10名以上の経営体で高得点であるが、10名未満の経営体で低い項目

(3) 発表論文等 なし

(4) 共同研究機関 なし