

働き方改革セミナー

北海道農政部農業経営課農業支援担当課長 長山由起夫



今日の構成

- 1 働き方改革とは
- 2 **JA**の働き方改革
- 3 農業経営における働き方改革

1 働き方改革とは

働き方改革の全体像

働き方改革の基本的な考え方

「働き方改革」は、働く方々が、**個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革**です。

日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「働く方々のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくる必要があります。

働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指します。

(出典：厚生労働省作成パンフレット)

働き方改革の実現に向けた具体的な取組

(厚生労働省HPより)

- 長時間労働の是正（ワークライフバランス）
- 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保（同一労働同一賃金）
- 柔軟な働き方がしやすい環境整備（テレワーク、兼業など）
- ダイバーシティの推進（女性、高齢者、障害者、外国人材、若者）
- 賃金引き上げ、労働生産性向上
- 再就職支援、人材育成
- ハラスメント防止対策



2 JAの働き方改革

(R5.4.28 規制改革推進会議に
全中が提出した資料(抜粋))

6. JAグループにおける人づくり



- JAグループでは、平成24年の第26回 JA全国大会決議に基づき、平成25年度より「**JAグループ人づくりビジョン全国運動**」を展開。現在、令和3年の第29回 JA全国大会決議にもとづき、協同組合らしい人づくり、多様な人材・働き方による活力ある職場づくり等に向けた、第4次運動(令和4～6年度)を展開中。
- 第4次運動では、働き方改革への対応や組合員と対話を重ねて課題解決できる人材育成への対応等に向けて、各JAで自らの経営理念・経営戦略にもとづいて「**人材育成基本方針**」を策定し、取り組みを実践中。

JAグループ人づくりビジョン全国運動

<主な取り組み(例)>

- ① JAの「**人材育成基本方針**」の策定・環境変化をふまえた見直し(JA全中・基本的考え方の提起)
- ② 多様な組合員学習・教育文化活動の取り組み強化
- ③ 「**協同組合運動者**」としての職員教育
 - ・組合員との対話活動
 - ・副業としての農業従事、農業実習
- ④ 多様な人材・働き方によるJAの**活力ある職場づくり**
 - ・新採職員の確保・離職防止
 - ・管理職登用を含む女性活躍

<中央会による主な支援>

- ・JA役員を対象とした**トップセミナーの開催**
- ・**優良事例の定期的な配信**
- ・階層別マネジメント研修の実施
- ・協同組合運動者としての職員の資質向上の取り組み
- ・資格認証試験(初級・中級・上級)の実施

JAにおける人材育成等の取り組み(例)

<組合員・職員の声にもとづく「人材育成基本方針」の策定・見直し>

- ① 「**人材育成基本方針**」策定等にあたっての「**声**」を聞くしくみ
 - (組合員) 生産部会・青年部・女性部など多様な組合員組織や利用者組織との対話・ヒアリングの実施
 - (職員) 役員による職員との現地等意見交換会、職員アンケート
JA内の事業横断プロジェクトによる方針策定 など

② **求められる・めざす職員像**

- ・組合員・利用者の信頼と期待に応えるため、自らが努力する職員
- ・農業振興を考え、地域貢献への意識の高い職員 など

③ **協同組合運動者としての実践的協同組合教育**

- ・組合員・地域住民・JA役職員が参画する支店協同活動等を「実践的協同組合教育」として位置づけ、積極的な活動を促進
- ・食農体験活動(学校への出前授業・親子稲刈体験等「農」を通じた交流、JAまつりイベントの開催)
- ・地域清掃活動、景観づくり等の環境美化活動 など

<イノベーション人材・デジタル人材の育成>

- ・経営戦略の習得やケーススタディ等によるイノベーション人材の育成
- ・AI・データ利活用にかかる知識・技術習得等によるデジタル人材の育成

2 JAの働き方改革

(R5.4.28 規制改革推進会議に
全中が提出した資料(抜粋))

参考：JAグループにおける働きやすい職場づくり事例



1. 多様な人材・働き方による活力ある職場づくりの事例

✓ 新規採用職員の確保と 離職防止	①ハローワークや民間の就職活動サイトを活用した告知や広報 ②就職案内のための学校訪問と学校主催の就職説明会への参加 ③新人指導員(メンター)制度による新人職員の悩みや不安への助言 ④所属部署の全員が新人職員と対話し、OJTを実施する風土づくり
✓ 女性職員の活躍	①全職員大会や各種会議で役員が女性活躍への取り組み促進を宣言 ②管理職になるまでのキャリアパス(職務経歴)の職員への周知 ③管理職登用前に管理職のすべき業務(企画業務、部下育成)を経験 ④女性管理職候補者に対する研修会での経験談の共有
✓ 職場づくりに関する外部 団体表彰の受賞・認定	○複数JAで労働環境・職場環境に関する外部団体表彰の受賞・認定 例：①健康経営優良法人(経済産業省・従業員の健康管理・健康増進優良企業として顕彰) ②えるぼし・プラチナえるぼし(厚生労働省・女性の活躍促進企業として認定) ③くるみん・プラチナくるみん(厚生労働省・子育てサポート企業として認定)

2. 職員アンケート実施を通じた職員満足度向上の取り組み事例

- ✓ 中央会が管内JAを対象に、**職員満足度調査**を実施
- ✓ 中央会は調査結果にもとづく職員満足度向上対策をJAに提案
- ✓ JAは中央会支援のもと、管理者を対象に職員満足度調査
管理者研修会を実施
(職員満足度調査結果・職員満足度向上対策の共有等)
- ✓ 中央会では、複数JAの職員満足度調査の結果をふまえ、
離職防止・職員エンゲージメントの把握や向上に向けた
具体的な支援策を検討

(職員満足度調査管理者研修会)



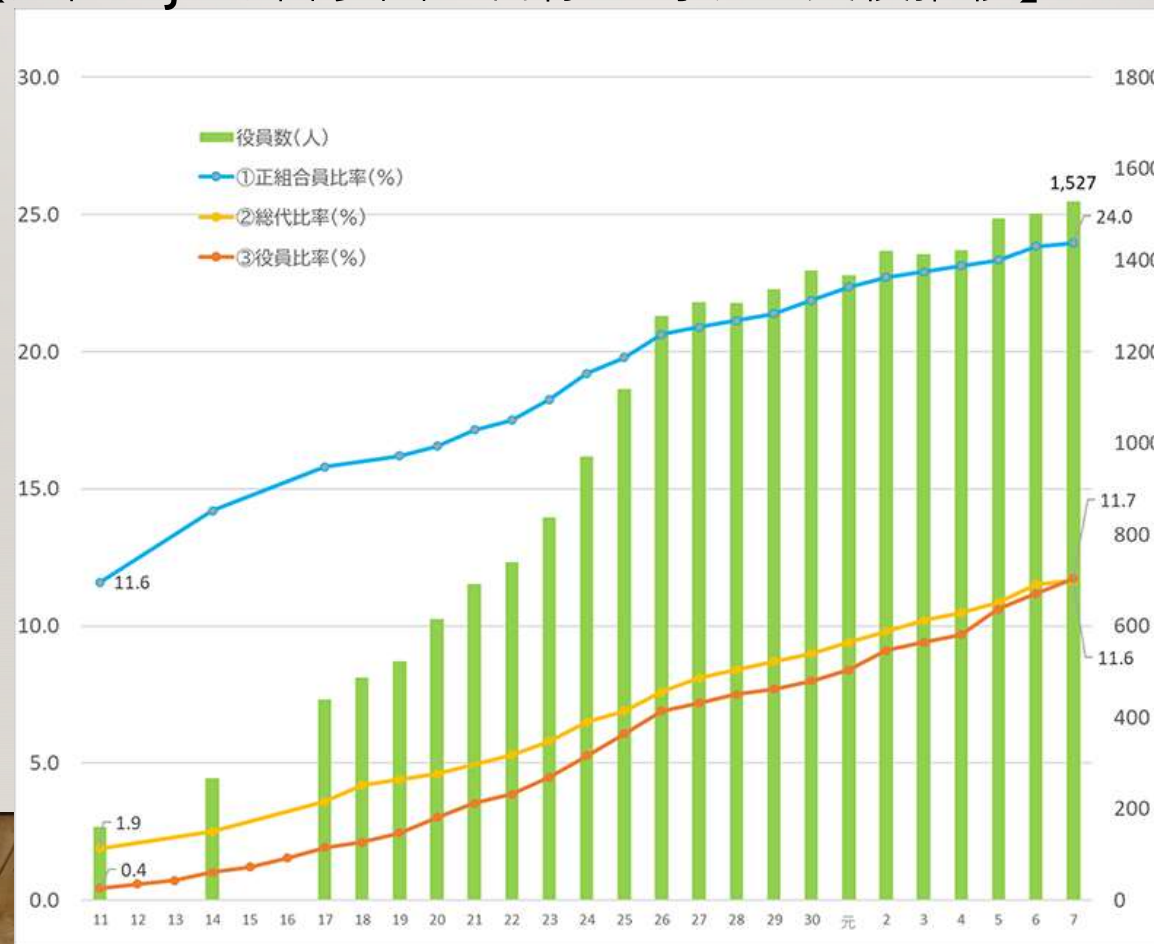
<研修内容>

- ① JAの自己改革とES向上
- ② ESとは何か
- ③ 管理者の役割
- ④ 管理者としての責任と権限
- ⑤ 権限と権限委譲

< 参考 >

(JA全国女性組織協議会のHP資料)

【女性のJA運営参画 3 目標に対する実績推移】



< 参考 >

(JA全国女性組織協議会のHP資料)

令和7年度JA都道府県女性役員等調査結果一覧

	JA数	理事		経営管理委員		監事		役員計				総
		総数	うち女性	総数	うち女性	総数	うち女性	総数	うち女性	割合	ゼロJA数	
北海道	97	1,091	38	0	0	339	11	1,430	49	3.43	66	
青森	10	178	23	0	0	46	1	224	24	10.71	0	
岩手	7	124	16	19	5	38	2	181	23	12.71	0	
宮城	7	170	19	0	0	34	2	204	21	10.29	1	
秋田	13	233	34	0	0	67	4	300	38	12.67	1	
山形	15	270	30	0	0	68	5	338	35	10.36	1	
福島	5	186	21	0	0	28	0	214	21	9.81	0	
茨城	17	452	86	0	0	99	10	551	96	17.42	0	
栃木	10	251	28	0	0	66	6	317	34	10.73	0	
群馬	15	296	40	0	0	79	3	375	43	11.47	1	
埼玉	15	417	47	0	0	95	1	512	48	9.38	0	
千葉	17	392	47	24	4	97	1	513	52	10.14	0	
東京	14	292	42	12	2	73	4	377	48	12.73	0	
神奈川	12	336	59	0	0	73	6	409	65	15.89	0	
山梨	8	169	23	0	0	50	4	219	27	12.33	0	
長野	14	363	63	0	0	81	0	444	63	14.19	0	
新潟	8	68	6	178	24	31	5	277	35	12.64	0	
富山	14	258	33	0	0	67	1	325	34	10.46	0	
石川	15	277	40	0	0	77	1	354	41	11.58	0	
福井	2	59	6	0	0	10	0	69	6	8.70	0	
岐阜	7	211	49	0	0	41	3	252	52	20.63	0	
静岡	10	189	20	38	5	61	4	288	29	10.07	0	
愛知	19	480	96	0	0	105	19	585	115	19.66	0	

< 参考 >

(JA長崎せいひのHP)

The screenshot shows a web browser displaying the JA Nagasaki Seihi website. The browser's address bar shows the URL <https://ja-nagasakihei.or.jp/post-1289/>. The website has a dark green header with the JA Nagasaki Seihi logo and a navigation menu on the left with options like 農業 (Agriculture), 直売 (Direct Sales), 金融 (Finance), 共済 (Mutual Insurance), 葬祭 (Funeral Services), 店舗・ATM (Stores/ATMs), JA概要 (JA Overview), and 募集・採用 (Recruitment/Employment). The main content area features a large photo of a cow in a stall. Below the cow photo is a QR code and a link to the JA Nagasaki Seihi Official Online Shop. To the right, there is a post titled 「えるぼし認定」取得のお知らせ (Notice of Eruboshi Certification). The post is dated 2023.06.22 and includes a green button labeled お知らせ (Notice). The text of the post states that JA Nagasaki Seihi has achieved the highest rank in the Eruboshi Certification, a system to promote women's activities in enterprises. Below the text is a photo of a group of people, including men and women, standing in front of a backdrop with logos and holding a certificate. The backdrop also features the JA logo and the text 「女性活躍推進」 (Women's Career Advancement) and 「えるぼし」 (Eruboshi). Below the photo, the text explains that JA Nagasaki Seihi is currently working on creating a workplace environment where all employees can work comfortably, including measures to support women's career advancement and child care. It concludes by stating that JA Nagasaki Seihi will continue to provide a workplace environment where all employees can work comfortably.

「えるぼし認定」取得のお知らせ

2023.06.22 お知らせ

日頃よりJA事業をご利用いただきまして誠にありがとうございます。
この度、長崎県下JAグループでは初の女性の活躍を促進する企業を認定する制度「えるぼし認定」の最高ランク※を取得しました。

当JAでは現在、全職員が働きやすい組織づくりに取り組んでいます。その中で、女性特有の疾病や子どもの看病などに伴う休暇を取得しやすくするための規定変更や女性の制服の改良などに取り組んだ結果、「えるぼし認定」の取得に至りました。
これからも女性活躍の場を広げ、職員全員が「ずっと働きたい」と思える職場環境を提供してまいります。
今後ともよろしくお願いいたします。

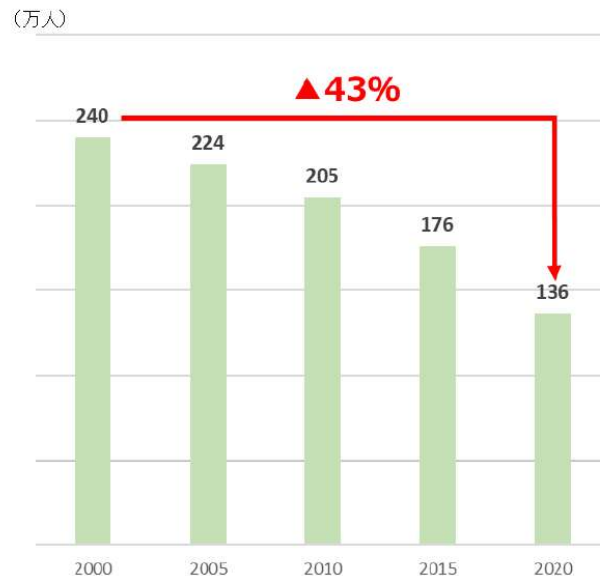
3 農業経営における働き方改革

(R7.4農林水産省資料「目指そう！
ウェルビーイング経営」（抜粋））

現状① 基幹的農業従事者数及び法人経営体等のシェアの推移

- 農業の担い手である基幹的農業従事者数は20年間で約4割減少しており、今後も更なる減少が見込まれます。
- そうした中、法人等の雇用型経営が、経営耕地面積のシェアを拡大するなど大きな役割を果たすようになっていきます。

基幹的農業従事者数の推移



資料：農林水産省「農林業センサス」
・ 基幹的農業従事者とは、15歳以上の世帯員のうち、ふだん仕事として主に自営農業に従事している者（雇用者は含まない）。
・ 2010年までの数値は販売農家であり、2015年以降は個人経営体の数値であることに留意。

経営体数等に占める法人経営体等のシェア



資料：農林水産省「農林業センサス」

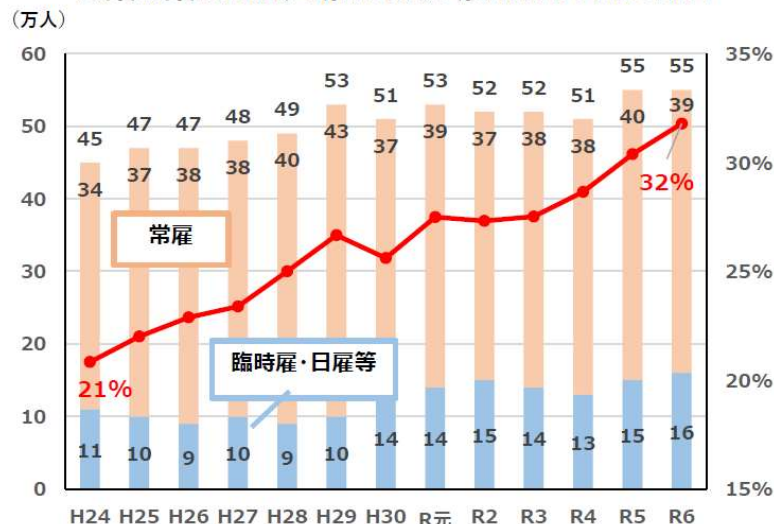
3 農業経営における働き方改革

(R7.4農林水産省資料「目指そう！
ウェルビーイング経営」（抜粋））

現状② 農業における労働力不足の状況

- 雇用型経営の規模拡大等が進む中、**農業就業者における雇用者数及び雇用者の占める割合は増加傾向**にあります。
- しかしながら、**雇用者が増加してもなお人手不足**の状況が続いており、**更なる労働力の確保が必要**となっています。

農業就業者における雇用者数・雇用者の占める割合



資料：総務省「労働力調査」

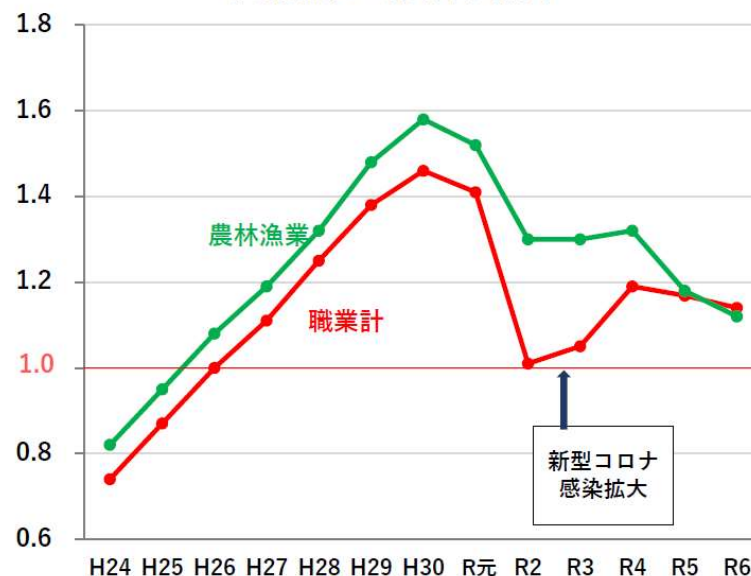
- 1) 常雇：役員と一般常雇（1年を超える又は雇用期間を定めない契約で雇われている者で「役員」以外の者）
- 2) 臨時雇：1か月以上1年以内の期間を定めて雇われている者
- 3) 日雇：日々又は1か月未満の契約で雇われている者

注1：H30以降は、調査事項の変更があったことから、雇用契約期間に基づき、定めがない者及び1年超の者を「常雇」、1年以下の者を「臨時雇・日雇」、期間がわからない者及び定めがあるかわからない者を「その他」としている。

注2：農業就業者は、上記1）～3）に自営業主（個人経営の事業を営んでいる者）及び家族従業者（自営業主の家族で、その自営業主の営む事業に無給で従事している者）を合わせたもの。

注3：四捨五入の関係で、合計値と内訳の計は一致しない場合がある。

農林漁業の有効求人倍率



資料：厚生労働省「一般職業紹介状況」

※ 有効求人倍率（有効求人数／有効求職者数）は、パートタイム含む常用の値。

※ 有効求人数は、求人票の有効期限内で未充足の求人数（新規求人数を含む）をいう。

※ 有効求職者は、求職票の有効期限内で就職未決定の求職者（新規求職申込件数を含む）をいう。

※ 職業系について、R4以前は平成21年12月改定「日本標準職業分類」に基づく区分、R5は平成23年

改定「厚生労働省職業分類」に基づく区分。

3 農業経営における働き方改革

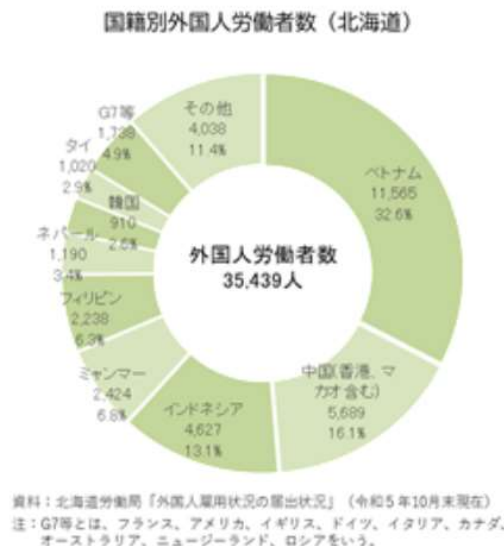
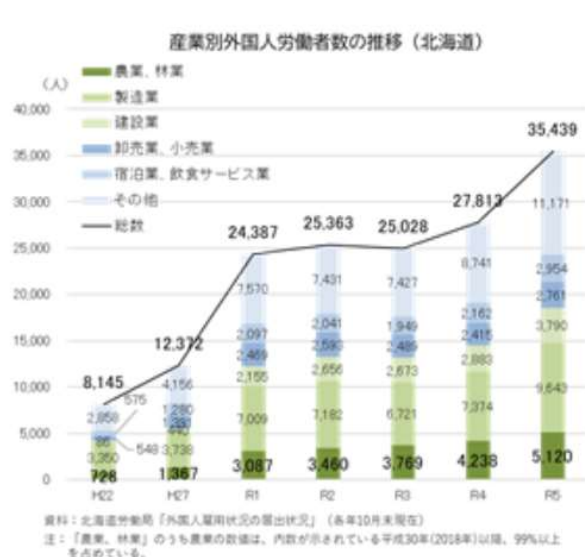
(道農政部農業経営課HPより)

道内の外国人材の受入状況

高齢化や後継者不足、人口減少に伴う農業従事者の減少・労働力不足などから、道内の農業分野における外国人材の受入れは、近年増加傾向で推移しています。

令和5年10月末現在、道内の外国人労働者は35,439人であり、産業別にみると「農業、林業」は5,120人(14.4%)と、「製造業」に次いで多く、他の産業と比べて高い割合で増加しています。

国籍別では、ベトナムが32.6%を占め、次いで中国(香港、マカオを含む)が16.1%、インドネシアが13.1%となっており、特に近年は、インドネシアの増加が際立っています。



3 農業経営における働き方改革

(道農政部農業経営課HPより)

道内農業分野の外国人材の受入状況

令和5年(2023年)10月末現在、農業分野における外国人労働者数の在留資格別の内訳は、「技能実習」が2,543人(49.7%)と半分を占めており、次いで特定技能(1,289人)を含む「専門的・技術的分野の在留資格」が2,170人(42.4%)となっています。

外国人労働者数の大宗を占める「技能実習生」と「特定技能」を振興局別にみると、「技能実習生」では十勝(363人)が最も多く、次いでオホーツク(231人)、上川(213人)、根室(189人)となっており、「特定技能外国人」では十勝(587人)が最も多く、次いで後志(319人)、上川(274人)、オホーツク(235人)となっています。

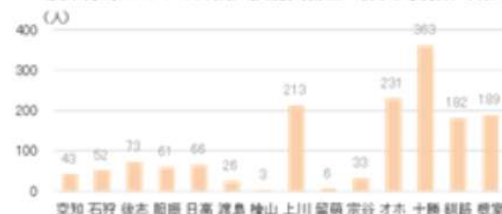
農業分野における在留資格別外国人労働者数（北海道）



資料：北海道労働局「外国人雇用状況の届出状況」（令和5年10月末現在）

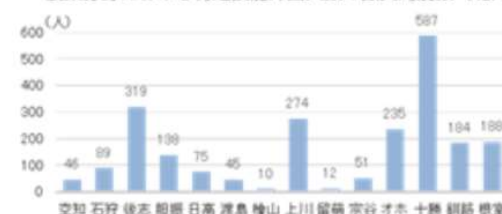
注2：専門的・技術的分野の在留資格には、「特定技能」のほか、「技能」、「技術・人文・国際」、「研究」などが含まれる。

農業分野における外国人技能実習生の振興局別数（北海道）



資料：北海道経済部「外国人技能実習制度に係る受入れ状況調査」（令和4年度）

農業分野における特定技能外国人数の振興局別数（北海道）



資料：法務省在留管理局「特定技能在留外国人数の公表」より集計（令和5年6月末現在）

3 農業経営における働き方改革

(R7.4農林水産省資料「目指そう！
ウェルビーイング経営」（抜粋））

現状③ 他産業との労働環境の比較

- 農業は、自然的条件に強く影響されること等を理由に、**労働基準法の一部項目の適用除外、保険加入の特例**が認められています。
- こうした状況が、労働者が「**農業は体力的につらい**」などのネガティブなイメージを持つ（**労働力確保を阻害する**）要因になっていると考えられます。

■ 労働基準（労働基準法関連）

適用除外項目	農業・漁業	他産業 (※林業はH6年から適用)
労働時間	適用除外	1日8時間、1週間40時間以内
休憩	//	労働時間6時間で45分以上、8時間で1時間以上
休日	//	毎週1回又は4週4日以上
時間外・休日の労働	//	36協定の提出、1ヶ月45時間、1年360時間以内
時間外・休日の割増賃金	//	時間外労働25%以上、休日労働35%以上

■ 労働保険・社会保険制度

		農業・林業・漁業	他産業
労働保険	労災保険	「労働者常時5人未満の個人事業主」が任意加入※ (これ以外は強制加入)	1人でも雇用者がいれば強制加入
	雇用保険		
社会保険	健康保険	法人事業所のみ強制加入 (個人は任意加入)	「労働者常時5人未満の個人事業主」 を除き強制加入 ※一部適用除外の業種あり
	厚生年金	<div> ・ 2029(令和11)年10月から非適用業種を解消 ※農業、林業、漁業、宿泊業、飲食業等 ・ ただし、2029年10月時点で既に存在している事業所は当分の間、対象外 </div>	

※労災保険は農業・漁業のみ（追加要件あり）。林業は年間延べ300人未満（追加要件あり）。

■ 農業に対する就農前のイメージ

選択項目（5つまで選択）	割合 (N=1,157)
収入が高い	5.0
収入が低い	33.2
安定した収入を得られる	5.9
収入が不安定	31.3
ワークライフバランスが取りやすい	9.1
ワークライフバランスが取りにくい	11.8
福利厚生が整っている	3.0
福利厚生の制度がなさそう	16.2
周囲の人との交流がある	11.7
周囲との交流がない	5.7
人間関係に悩まない	19.1
人間関係が複雑	3.4
長期間働ける	8.6
長期間は働けない	4.8
勤務時間の融通が効く	11.2
勤務時間の融通が利かない	9.2
体力を活かせる	20.4
体力的につらい	27.7

資料：令和2年度「農の雇用事業」の採択者（研修生）に対するアンケート結果
注：労働環境に関する項目のみ抜粋。色付きは、そのうちで上位5位の項目を表す。（赤はネガティブ・青はポジティブイメージ）

3 農業経営における働き方改革

(道農政部農業経営課HPより)

「働きやすい職場環境」とは

「働きやすい職場環境」の例として以下のようなことが挙げられます。

●作業内容

- ・ 作業指示が丁寧で明確である
- ・ 初めての作業もできるよう工夫がある（マニュアル、道具の工夫等）

●休憩・トイレ

- ・ 専用の休憩所や各ほ場にトイレがある
- ・ 給水や暑さ対策がされている

●勤務時間

- ・ 重労働の際は、こまめに休憩時間がある
- ・ 働く時間に融通が利く

●給与・待遇

- ・ 福利厚生がしっかりしている
- ・ 余裕がある人員配置

●その他

- ・ 整理整頓や清掃が行き届いている
- ・ 家族や従業員が仲の良い雰囲気

3 農業経営における働き方改革

(道農政部農業経営課HPより)

令和7年4月 北海道農政部農業経営課

トイレと休憩所で「働きやすい職場」に

農業現場での人材確保の問題点は賃金や仕事内容だけではありません。
他産業に負けない「働きやすい職場」にはトイレや休憩所の整備が重要です。

※トイレの複数設置や休憩所の整備など、補助金やレンタルを上手く利用して求職者が求める「働きやすい職場」に。

<費用の目安>

●トイレ (移動式・仮設トイレ)

	価格	くみ取り料金	備考
購入	・シングル洋式 25~30万円 ・手洗い付き洋式 約68万円	1,728~7,200円 ※自治体による	
	・自然還元式洋式 約42万円	くみ取り不要	
レンタル	3~12.5万円/月 ※清掃別、保守メンテナンス込	1,728~7,200円 ※自治体による	設置・撤去・運搬費用別途(距離による)

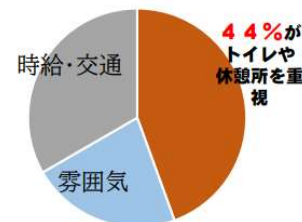
●休憩所 (プレハブハウス)

導入区分	45型 (約12.5㎡)	60型 (約16.2㎡)	90型 (約24.8㎡)
購入	約90万円	約120万円	約160万円
レンタル ※管理費込	約3.6万円/月	約4.3万円/月	約6.9万円/月 組立解体費別途

農家で働く方への聞き取り調査では

農家選びのポイント

- ・各ほ場にトイレ
- ・洋式トイレなら更にGOOD
- ・広い休憩所



活用可能な補助事業

<農地利用効率化等支援交付金> トイレのみ

- ・対象者: 農業経営基盤強化促進法に定める地域計画のうち目標地図に位置付けられた者(新規就農者は、認定農業者又は認定就農者に限る。)
- ・補助率: 3/10(融資残補助)、事業費(施設単体)50万円以上で、ほ場又はほ場の近接地に設置が対象
- ・備考: 導入施設が収益の向上等成果目標の達成に直結する必要がある、一般的には作業機械と合わせて導入
- ・問合せ: 各市町村の農政担当部局まで

<女性の就業環境改善・活躍推進事業> トイレ・休憩所

- ・対象者: 市町村、農協等関係団体、民間団体、協議会又は女性農業者グループ、女性の働きやすい環境整備に取り組む農業経営体(農業法人又は認定農業者・認定新規就農者)
- ・補助率: 上限300万円 定額補助
- ・備考: 確保するトイレや休憩所について5名以上の女性の利用者がいること、トイレは男女別トイレの新規導入が対象
- ・問合せ: 株式会社マイファーム(事業実施主体)まで

ご静聴ありがとうございました
