**農業経営者における『雇用就農者のキャリアアップ』計画書**

**【経営体のビジョン】**＊１

|  |  |
| --- | --- |
| ①経営体・事業主名 | 　㊞　 |
| ②事業所住所 | (〒　　　－　　　　) |
|  |
| ③電話番号 | (　　　)　　　　－ |
| ④経営体で常時雇用する者の数 | 人 | ⑤資本金の額もしくは出資の総額 | 万円 |
| ⑥経営体における現在の農業生産や経営の現状＊２ |  |
| ⑦今後の経営体の方向性＊３※進めようとする取組の「対応」欄に「○」印を記入し、具体的な内容をご記入ください。 |
| 取組事項 | 対応 | 具体的な内容 |
| 生産の高度化 |  |  |
| 生産品目の多品種化 |  |  |
| ６次産業化の推進 |  |  |
| 高付加価値化の促進 |  |  |
| 経営や事業以外の経営体の強化 |  |  |
| その他 |  |  |

**【経営体のビジョンに係る人材育成計画】**＊４

|  |  |
| --- | --- |
| ①計画期間 | 平成　　年　　月　　日～平成　　年　　月　　日 |
| ②育成管理者※育成管理者が事業主の場合、記入の必要はありません | 氏　名： | 役職 |  |
| 配置日：　　　　年　　　　月　　　　日 |
| ③管理者の業務内容 |  |
| ④対象者＊５（氏名、所属・役職） | 氏　名： | 所属・役職 |  |
| ⑤人材育成を実施する理由＊６ | ※【経営体のビジョン】「⑦今後の経営体の方向性」で記載した内容に対し、人材育成を行うことで経営体としての業績向上や業務効率化、事業伸展などが図られる可能性について整理を行います。 |
| ⑥人材育成の目標＊７ | ※【Plan】上記⑤で整理した内容に対し、当該対象者の知識向上や実践的スキルの向上など、対象者に対する人材育成の目標を決め、どのように育成して行くかについて整理を行います。 |
| ⑦目標を達成するために講じる措置＊８ | ※【Do】上記⑥で整理した内容に対し、組織内での教育訓練、外部の人材研修等の活用など、実施しようとする具体的な人材育成の措置について上記「①計画期間」を範囲として整理を行います。 |
| ⑧期待されるスキルや能力＊９ | ※【Check】上記⑦で実施した人材育成の結果、当該対象者が高めた知識や実践的スキルをどのように確認するかなどについて整理を行います。 |

|  |  |
| --- | --- |
| キャリアアップを推進しようとする経営体では、この計画内容を経営者や人材育成管理者が対象となる雇用就農者等に提示・説明し、内容を確認・理解させることが最も重要です。 | 対象者確認印 |
| ㊞ |

**【解説】**

**＊１：【経営体のビジョン】について**

雇用就農者のキャリアアップを図るためには、その本人が組織においてどのような役割を担っているか、期待されているか、また、そのために更なる知識の習得やスキルの向上を図るべきかなど、日常の業務に対するモチベーションのアップが重要となります。しかしながら、そのモチベーションアップのためには、経営者からの一歩通行の指示や過度の期待などが弊害となる場合も想定されます。これらの課題を解決するためには、経営者と雇用就農者との相互の理解が重要です。

就農者個人がステップアップする意味と、組織が目指す方向性やビジョンの共有を図るためには、先ず、その経営体が今どのような現状にあり、これから何を目指して行くのかといった整理を行う必要があります。

**＊２：経営体における現在の農業生産や経営の現状**

自社の農業生産や経営の現状を整理し課題等を把握することで、事業展開の継続や発展に向けた具体的な対策など、経営体の将来を想定することが可能となります。ここでは、今ある経営体の現状や課題を整理し、その先にある方向性やビジョンを整理するため、また、そのビジョンに即した雇用就農者の育成を考える基盤とします。

**＊３：今後の経営体の方向性**

上記「経営体における現在の農業生産や経営の現状」を受けて、経営体の具体的な将来を想定します。想定する項目は、「生産の高度化」「生産品目の多品種化」「６次産業化の推進」「高付加価値化の促進」「経営や事業以外の経営体の強化」および「その他」など、経営体の事業展開によって異なります。経営体が目指す将来像に沿って適合する項目に「○」印を記入し、具体的な内容を記入します。

ここに列記した項目は農林水産省が推進する「人・農地プラン」に係る「６．今後の地域農業のあり方」に記しされたものを参考にしています。

**＊４：【経営体の方向性に係る人材育成計画】について**

経営体が掲げるビジョンや方向性に対し、現在職務に就く雇用就農者をどのように育成して行くか個人のスキルアップを想定した中期的（3～5年を目途）な視点で整理し、経営者と雇用就農者との相互確認を行うことで、その個人が成長する過程での目標や習得するべき内容が、いかに経営体にとって効果的であるかを理解しあうことが可能となります。

**＊５：対象者**

人材がステップアップして行くためには、その人材の現在の職務や階級、知識や実践的スキル等を踏まえる必要があります。これから人材育成を行おうとする対象者ごとに、その所属や役職など、１シート１枚ごとの計画書を作成します。

なお、人材育成は雇用就農者全員を対象にする必要はありません。現状での課題を解決することや、将来のビジョンに対する投資を目的に、経営体としてできる範囲で計画を組むことが重要です。また、人材育成は雇用就農者だけでなく、事務担当者や管理職、更には経営者なども対象となるものです。現在と今後を見据え有効な手段としての人材育成の対象と選定します。

**＊６：人材育成を実施する理由**

人材育成を経営体組織内で実施する場合、もしくは外部の研修に経営者や就業者等が参加する場合、それに伴う時間的、経済的負担が経営体に発生することになります。

費用対効果を考えれば、人材育成を漠然と行うのではなく、経営体にとって将来を見据えた先行投資と考え、【経営体のビジョン】「⑦今後の経営体の方向性」で記載した内容に対し、人材育成を行うことで経営体としての業績向上や業務効率化、事業伸展などが図られる可能性について整理を行うことが重要です。

**＊７：人材育成の目標**

対象者の知識向上や実践的スキルの向上など、どのように育成して行くかについて整理を行います。組織経営における実施の効果なども踏まえ、人材育成を行う対象者ごとの目標を設定する必要があります。

**＊８：目標を達成するために講じる措置**

上記で計画した「人材育成の目標」の達成を見据え、そのために経営体の組織内で育成を進めるのか（主にＯＪＴ）、外部の研修等を受講するのか（Off-ＪＴ）など、具体的な実施方法を整理することが必要です。

**＊９：期待されるスキルや能力**

人材育成計画では、その理由、目標、措置を整理し、実施することで、人材育成を受けた人材の知識や実践的スキルが高まることを想定しています。ここでは、向上が期待されるスキルや能力を整理し、先に整理した「人材育成を実施する理由」との照合確認を行うことで、その人材育成計画が経営体にとって有益なものであるかの判断を行います。

**農業経営者における『雇用就農者のキャリアアップ』計画書**

**記入例**

**【経営体のビジョン】**＊１

|  |  |
| --- | --- |
| ①経営体・事業主名 | 農業法人 株式会社キャリアアップ　　　社長　麦出 六治郎　㊞　 |
| ②事業所住所 | (〒100－9999) |
| 東京都千代田区霞が関1-1-99 |
| ③電話番号 | (03)1234－5678 |
| ④経営体で常時雇用する者の数 | 5人 | ⑤資本金の額もしくは出資の総額 | ○○○万円 |
| ⑥経営体における現在の農業生産や経営の現状＊２ | 平成22年の設立以後、2.5haの農地で米、小麦の二毛作で生産活動を行って来た。経営としては例年横ばいで安定しているが自社の発展のためには、産品の生産以外に加工や販売を行う６次産業化等の展開が必要である。また、常勤者8名に対しても、これからの地域の農業を主体的に担って行くためのスキル向上やその適正な評価を行うことで組織内の環境改善を図りたい。 |
| 今後の経営体の方向性＊３※進めようとする取組の「対応」欄に「○」印を記入し、具体的な内容をご記入ください。 |
| 取組事項 | 対応 | 具体的な内容 |
| 生産の高度化 |  |  |
| 生産品目の多品種化 | ○ | 現在の産品を基盤としつつも、周辺の耕作放棄地を有効に利活用し、他の加工に向けた産品の生産にも着手して行く予定。具体的には、米・麦の生産以外に地域特産品である長芋、長ねぎの品種拡大を計画している。 |
| ６次産業化の推進 | ○ | 上記の長芋、長ねぎの生産活動に加え、その加工品の製造を計画している。具体的には、地域の農政局や６次産業化プランナーの指導もあり、平成29年度の総合化計画の認定を目指している。計画認定後は、新たな圃場における産品の増産に加え、地域で廃校となった幼稚園の給食施設を使った加工施設を設置する予定。 |
| 高付加価値化の促進 |  |  |
| 経営や事業以外の経営体の強化 | ○ | 品目の拡大と加工への展開により、職員のスキルアップを図り、売り上げと利益の結果次第であるが、その成果を給与等に反映したいと考えている。しかしながら、習得した能力の適正な評価手法を経営者や人事管理者が有していないことから、その能力を高めることにより組織の環境改善を図りたい。 |
| その他 |  |  |

**【経営体のビジョンに係る人材育成計画】**＊４

**記入例 (スタッフ)**

|  |  |
| --- | --- |
| ①計画期間 | 平成29年4月1日～平成33年3月30日 |
| ②育成管理者※育成管理者が事業主の場合、記入の必要はありません | 氏　名：麦出 良子 | 役職 | 専務理事 |
| 配置日：平成22年6月1日 |
| ③管理者の業務内容 | 専務理事として組織の経理、人事の管理を行っている。 |
| ④対象者＊５（氏名、所属・役職） | 氏　名：山田 二郎 | 所属・役職 | 南農場 主任（入社5年目） |
| ⑤人材育成を実施する理由＊６ | 自社がこれまで実施してきた米、麦の生産活動に対し、長芋、長ねぎを対象に６次産業化を推進し、自社に加工施設を設置するとともに新たな販売事業を展開しようとする場合、その計画立案や具体的な加工手法、衛生管理、販売促進などの知識を担当者に習得させることが必要となる。実際に組織内には、このような知見を有する管理者が存在しないことから、平成29年度を対象に、生産担当である山田一郎を東京都が主催する「６次産業化ビジネス研修」に9月～翌年3月（毎週土曜日）参加させ、当該領域における知識習得と具体計画の立案の機会に結び付ける。また、その成果により次年度以降の育成を行う。 |
| ⑥人材育成の目標＊７ | 当該研修が主に知識習得を目的とするものであるため、基本的には加工、衛生管理、販促に関する知識習得を目標とする。また、予定されている研修プログラムでは、知識習得に加え、グループワーク等による実践シミュレーションもあるため、その経験をもとに実践的スキルの基盤習得も目標とする。 |
| ⑦目標を達成するために講じる措置＊８ | 当該研修プログラムは、平成28年度に実施されていたが、本計画を作成する平成29年2月時点では、翌年度の実施計画が公表されていない。逐次実施事務局への計画公表を確認するとともに、実施されない場合には、都内で実施している同様の民間プログラムの研修に参加させる。中期的な人材育成の措置としては、本研修終了後3年間をかけて、習得した知識を実践で使って行き、その効果について育成管理者が確認を行うとともに追加の育成計画を検討して行く。 |
| ⑧期待されるスキルや能力＊９ | 外部の研修プログラムを受講させるため、当該プログラムの要件を満たし修了することが結果となる。また。研修で得た知識は、６次産業化の総合化計画が認定された場合、直ちに実ビジネスでの能力確認が可能となる。更に、当該プログラムで得た知識は、毎年度末に行う経営者、対象者との面談において、習得した知識と今後の利活用について「キャリアカルテ」により確認を行う。 |

|  |  |
| --- | --- |
| キャリアアップを推進しようとする経営体では、この計画内容を経営者や人材育成管理者が対象となる雇用就農者等に提示・説明し、内容を確認・理解させることが最も重要です。 | 対象者確認印 |
| ㊞ |

**【経営体のビジョンに係る人材育成計画】**＊４

**記入例 (経営者)**

|  |  |
| --- | --- |
| ①計画期間 | 平成29年4月1日～平成32年3月30日 |
| ②育成管理者※育成管理者が事業主の場合、記入の必要はありません | 氏　名：麦出 良子 | 役職 | 専務理事 |
| 配置日：平成22年6月1日 |
| ③管理者の業務内容 | 専務理事として組織の経理、人事の管理を行っている。 |
| ④対象者＊５（氏名、所属・役職） | 氏　名：麦出 六治郎 | 所属・役職 | 代表理事 |
| ⑤人材育成を実施する理由＊６ | 品目の拡大と加工への展開により、職員のスキルアップを図り、売り上げと利益の結果次第であるが、その成果を給与等に反映したいと考えている。しかしながら、習得した能力の適正な評価手法を経営者や人事管理者が有していないことから、その能力を高めることにより組織の環境改善を図りたい。実際に組織内には、このような知見を有する人材が存在しないことから、平成29～30年度の３年間を対象に、外部の研修機関等が実施する人材育成のマネジメント研修等に参加させ、当該領域における知識習得を行う。 |
| ⑥人材育成の目標＊７ | 人材育成のマネジメントには、能力を高めた人材をどのように適正評価するかの手法習得およびそのためのコミュニケーション手法の習得が必要となる。人材育成の人事管理においては、代表理事および専務理事が担当しているが、今年度は代表理事が手法習得の研修を受講し、年度末の人事評価に反映するものである。 |
| ⑦目標を達成するために講じる措置＊８ | 平成29年度に計画されている民間の人材マネジメント研修に３日間参加し、評価手法、コーチング、人事管理・労務管理についての基本知識を習得するとともに、その内容により、翌年度のステップアップ研修を受講する。 |
| ⑧期待されるスキルや能力＊９ | 当該プログラムで得た知識は、毎年度末に行う経営者、対象者との面談において、習得した知識と今後の利活用について「キャリアカルテ」により確認を行う。 |

|  |  |
| --- | --- |
| キャリアアップを推進しようとする経営体では、この計画内容を経営者や人材育成管理者が対象となる雇用就農者等に提示・説明し、内容を確認・理解させることが最も重要です。 | 対象者確認印 |
| ㊞ |

**参考：キャリアアップ助成制度【キャリアアップ計画】**＊10

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ①キャリアアップ計画期間 | 平成　　年　　　月　　　日 | ～ | 平成　　　年　　　月　　　日 |
| ②キャリアアップ計画期間中に講じる措置の項目※1 講じる措置の該当する番号に「○」をつけて下さい。※2 正社員化コースの［］内も該当するものを「○」で囲んで下さい。 | １　正社員化コース　（　　年　　月頃実施予定）[正規雇用等・勤務地限定正社員・職務限定正社員・短時間正社員]２　人材育成コース　（　　年　　月頃実施予定）３　処遇改善コース（１）賃金規定等改定　　　 （２）健康診断制度（　　年　　月頃実施予定）　　（　　年　　月頃実施予定）（３）賃金規定等共通化　　 （４）短時間労働者の労働時間延長（　　年　　月頃実施予定）　　（　　年　　月頃実施予定） |
| ③対象者 |  |
| ④目標（人材育成を講じる場合、訓練後に期待されるスキルや能力、その達成状況に応じた処遇の在り方） |  |
| ⑤目標を達成するために講じる措置 |  |
| ⑥キャリアアップ計画全体の流れ |  |

**＊10：参考：キャリアアップ助成制度【キャリアアップ計画】**

本事業で整理した「農業経営者における『雇用就農者のキャリアアップ』計画書」は、農業法人等の経営体においてキャリアアップを進めるファーストステップとして整理いたしました。

なお、農業を問わず、中小事業者が組織においてキャリアアップを推進しようとする場合、厚生労働省において助成制度が用意されています。

厚生労働省が進めるキャリアアップ助成制度では、「非正規社員の正社員化」「正規社員等の人材育成」「処遇改善」など、中小企業事業主各コースに応じ賃⾦や経費の助成が設けられており、助成⾦の活用に当たっては、事前に「キャリアアップ計画」(労働組合等の意⾒を聴いて作成)等を作成し、提出することが必要となります。

しかしながら、農業経営者がこの助成制度に申請しようとする場合、先ずは職員のキャリアアップについての理解が必要です。

本書に記した「人材育成計画」のその先として、前頁に参考として掲載した「キャリアアップ助成制度【キャリアアップ計画】」について検討を進めることで助成を受けることも可能になります。

助成制度に係る計画策定においては、地域の労働局、ハローワーク、至急申請窓口、ジョブ・カードセンター等にご相談いただくことで、経営体および雇用就農者のキャリアアップを有効に進めることが可能となります。

なお、キャリアアップ助成金の支給を受けるためには、措置を講ずる前に、

・雇用保険適用事業所（以下「事業所」）ごとにキャリアアップ計画書（以下「計画書」）を作成

・事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長による当該計画の認定（確認印の押印）

が必要となります。

●詳細については、厚生労働省（雇用・労働）に関するＷｅｂをご参照ください。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\_roudou/index.html