

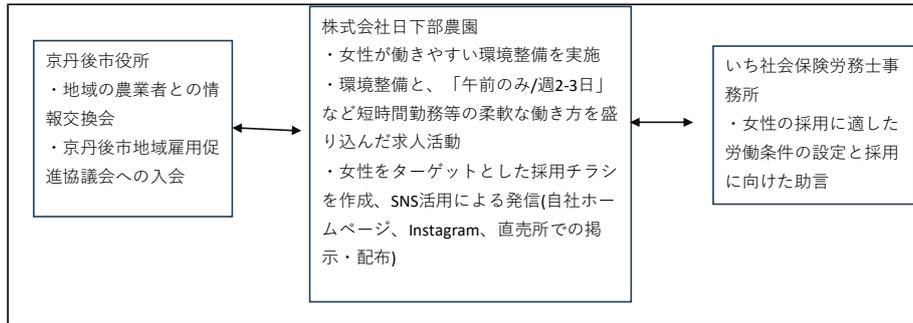
令和6年度女性の就農環境改善・活躍推進事業
(女性が働きやすい環境の整備支援)計画書

1 地域取組主体の概要

名称	株式会社日下部農園	
所在地	京都府京丹後市久美浜町鹿野1543番地	
代表者	日下部 太郎	
主な組織の事業内容 (注)	当農園では、梨・ぶどう・桃を中心とした果樹の栽培管理を行っております。収穫後は、これらの果実を選別・梱包し、主に直売所を通じて出荷・販売しております。 品質の高い果実づくりに取り組むとともに、安定した供給体制の確保と地域農業の発展に寄与することを目指しています。 経営規模は、梨は280a、ぶどう140a、桃100aです。	女性農業者の人数：6人

(注) 主な組織の事業内容は、具体的に記載する。

2 事業実施体制



(注) 実施に必要な関係機関との実施体制を記載する。

3 女性の就農環境改善のための取組計画

(1) 地域取組主体における女性の農業への呼び込み・定着・活躍の課題(注)

<p>【地域の女性農業者の課題】</p> <p>本地域では農業従事者の高齢化と後継者不足が深刻化しています。 当農園でも栽培面積の拡大に向けて、女性の雇用を積極的に進めたいと考えていますが、特に若年層や子育て世代に対しては、「農業は時間に融通を利かせて働くのが難しい」という思い込みが根深く残っているように感じます。また、現場には着替えや休憩のための専用スペースがなく、暑さ・寒さへの対策や衛生設備も十分とは言えないのが現状です。 こうした課題を1つずつ解消し、女性をもっと安心して農業に関われる環境づくりを進めていきたいと考えています。</p>
<p>【現状の労働環境を踏まえた施設等の必要性】</p> <p>当農園では、女性農業者6名が畑での作業や直売所での販売に従事しています。 しかし現在は、自家用車内で休憩や着替えをしており、暑さ寒さの影響を受けやすく、プライバシーも確保しづらい状況です。また、作業場が複数に分かれているため、畑での作業中に直売所まで戻って休憩するのは現実的ではありません。 そのため、畑や直売所の近くに専用の休憩・更衣スペースを設置することは、既存従業員の就業継続を支えるだけでなく、今後の若年層や子育て世代の新規雇用にもつながると考えています。</p>
<p>【その他女性の農業への呼び込み・定着・活躍の課題】</p> <p>農業は体力的な負担が大きく、働く環境も十分とは言えないため、若年層や子育て世代の女性の就業・定着には課題があります。特に、育児と両立できる柔軟な働き方の確保が重要です。 当農園では、午前のみ・週2~3日といった短時間勤務にも対応できるよう体制を整え、自社ホームページや直売所を通じた求人発信も行っていく予定です。 実際に、子育て中の女性が保育園送迎後に当農園で働くケースも増えてきましたが、長く働き続けてもらうためには、安心して休める設備や環境づくりが必要です。 こうした職場環境が整えば、若年層や子育て世代を含め、より多くの女性が農業の現場で活躍しやすくなり、地域農業全体の担い手確保にもつながると考えています。</p>

(注) (2) の取組に係る具体的な課題を記載する。

(3) ① 一般事業主行動計画策定・公表に向けた取組計画

時期	計画策定（見直し）に向けた取組内容	備考
2025年9月～2026年2月28日	<p>①現状把握、課題分析 当農園は設立から3年目を迎え、これまでに1名が育児休業を取得し、取得者と密に連携しながら円滑な復帰を実現しました。 一方で、育休制度の周知や職場環境の整備はまだ十分とは言えず、それが働きやすさや定着率に影響していると感じています。 今後は、制度への理解促進や休憩環境の改善をすすめ、従業員が安心して働き続けられる、定着につながる職場づくりをめざしていきます。</p> <p>②計画策定、組織内周知、公表 [2025年9月～2026年2月] ・社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定しています。 目標1：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にすること 男性社員・・・取得率を50%以上にすること 女性社員・・・取得率を80%以上にすること 目標2：育休予定者にそれぞれに合った「育休復帰プラン」を策定し、円滑な育休取得・職場復帰をサポートする。</p>	
2025年9月～2026年2月28日	<p>【中間見直しと具体的取組[2025年9月～見直し]】 ・行動計画は社内ミーティングで共有し、従業員との個別面談を通じて内容の理解を深める。 ・自社ホームページの求人情報欄や、京丹後市地域雇用促進協議会運営ホームページ（京丹後のジョブナビ）を活用して公表を行い、社外への積極的な情報発信も行う。 ・施設面では、休憩・更衣室の整備を実施し、働きやすい環境づくりを推進する。 ・育休制度の周知と環境整備を両立させることで、新規雇用の促進と定着率の向上を図る。</p>	

(注1) 計画策定（見直し）に向けた取組の内容欄には、計画策定（既に策定されている場合は、事業内容に沿った見直しも含む。）に向けた①現状把握、課題分析、②計画策定、組織内周知、公表について、それぞれの方法や内容を記載するものとする。

(注2) 実績報告の際、策定した一般事業主行動計画の写しを添付すること。

② 整備内容を踏まえた「目標」達成のための取組（注）

時期	取組内容	備考
5～6月	・働きやすい環境の整備に向けた社内検討会及び社労士等専門家への相談 合計3回	
5～6月	・地域農業者、地域他業者への優良事例聞き取り 1回	
6月	・ハローワーク・indeedへの求人情報の掲載 1回（6月～8月）	
10月	・京丹後市地域雇用促進協議会運営ホームページ（京丹後のジョブナビ）への求人情報掲載（休憩、更衣室の設置等働きやすい環境のPRを掲載） 1回	
10月以降	・女性の呼び込みに向けたチラシ作成、配布（自社ホームページ、instagram、自社直売所） 1回	
時期未定	・京丹後市地域雇用促進協議会主催セミナー参加 1回	

(注) 女性の就業環境改善のための整備内容を踏まえた、女性農業者確保の目標の達成のための具体的な取組内容（例：更衣室や休憩室の設置など働きやすい環境のPRによる求人など）を記載すること。

4 女性農業者確保の目標（注）

翌年度末までの女性農業者の新規確保人数（注）	2人
（女性農業者の新規確保人数の内訳）	
自営農業就業者 0人	雇用就農者 2人 アルバイト等 0人

(注) 事業実施年度の翌年度末までの新規確保人数。また、第2の1の(5)の実績報告においては記載不要。

※ 必要に応じ、計画の詳細等を記載した資料を添付すること。

※ 添付資料のうち、申請者のウェブサイトにおいて閲覧が可能な場合は、当該ウェブサイトのURLを記載することにより当該資料の添付を省略することができる。

※ 国が必要と求める資料については、求めに応じ、遅滞なく提出しなければならない。