

ある社員の日

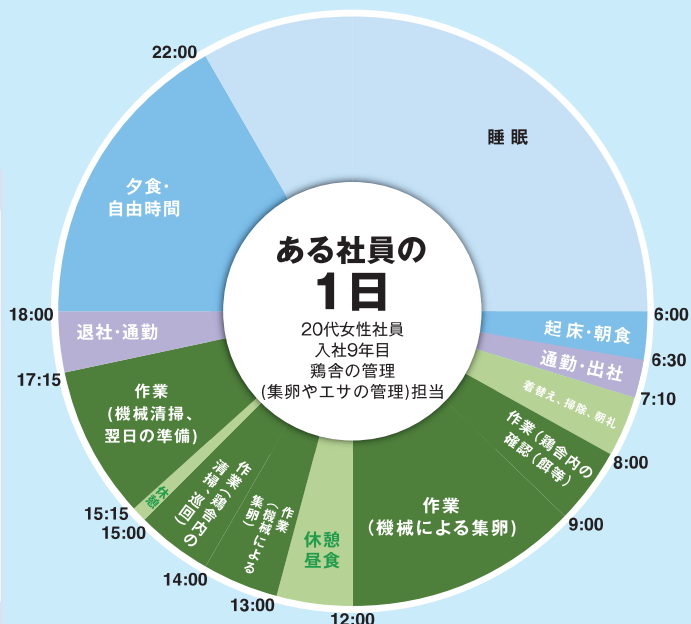


<社員Data>

- 20代女性社員
- 入社9年目
- 鶏舎の管理(集卵やえさの管理)担当

<ひとこと>

卵が好きで、休日もしっかりとれることや自宅から近いことから入社。先輩社員から丁寧に教えてもらったことを、今は後輩に教えることも多くなってきており、責任感とともにやりがいを感じています。新しく始めた獣医さんとの勉強会は、具体的なでわかりやすく、知らないことを多く、鶏舎で何を見るのかの視点も変わりました。学んだことを実践できる社風もやりがいにつながっています。



主な労務関係 DATA

〔就業規則〕

- 勤務時間
週48時間、1日8時間(休憩時間75分)
- 休日
週1日以上または4週で4日以上となるように勤務カレンダーにより定める
- 割増賃金: 時間外125%、休日125%
- 三六協定: なし



今後取り組みたいこと

○ 人事制度の構築

給与面について、現在は全員一律の昇給に、役員による働きぶりの評価を加算して決めています。今後は、具体的な行動や職務内容を明示した制度の導入をしていきたいと考えています。

併せて昇進・昇格制度も構築し、長く働ける仕組みを構築したいと考えています。



松原勇一社長



1. 観光農園やカフェなど多角化経営で、多彩な働き方を提示
2. 社員のやる気を考えた作目を選んで、作業を平準化
3. 作業日誌を活用して、労働時間を短縮

経営概要

- <所在地> 千葉県山武郡横芝光町坂田112
- <代表者> 代表取締役社長 實川 勝之
- <設立> 2011年7月
- <売上高> 非公開
- <社員数> 正社員7名(役員1名含む)、パート社員7名
- <事業概要> 農産物の生産、消費者直売、加工・製造、観光・交流、飲食、作業受託
- <作目> 稲作38ha、果樹(梨)1.7ha、露地野菜(かぼちゃ・ミニトマト・葉ネギ)0.8ha
加工場250㎡、直売所200㎡



- <特徴> 實川勝之社長の前職であるパティシエの経験を活かした効率的で均一な職人技と、パティスリーの清潔感のある綺麗な職場環境を農業にも、という思いが社名には込められています。父からの継承を機に農業法人を2011年に設立しました。「米部門」「野菜部門」「梨部門」の3部門を設け、多種品目栽培に取り組むほか、6次産業化にも力を入れ、梨の観光農園や直売所、ネット販売、2016年には加工部門として農家レストラン「コミュニティCAFE&農家のキッチンLABO Farm to...」をオープンしました。

従来の農業の枠にとらわれない“クリエイティブでかっこいい農業”を目指す實川社長のもとには、20～30代を中心とした社員が集まっています。

「生産だけが農業ではありません。」と實川社長が話すように、その人の**個性や特技、目標に合わせて働ける部署**が設けられています。

採用段階で仕事内容の希望を明確にし、入社後は**個別面談や人事評価を基に、各人に適した業務へ配属**しています。

2017年度の新卒の男性社員は、「農作物の魅力を多くの人に伝え、農家と消費者の架け橋になりたい」という思いから入社。現在は営業部で広報を担当し、クリエイティブなセンスを活かして販促用のチラシやポップといった販促物なども手掛けています。英語も堪能なことから都内で行われる農業フェアなどで外国人客の対応係としても活躍しています。



＜果樹部門の社員の様子＞
様々な特技・個性のある人材が集まっています。

労働時間短縮に向けて課題となるのが、生産性の向上と作業の平準化です。

しかし、「主要作物の米は地域的に大規模な基盤整備が難しく、もうひとつの主力である梨も手作業が多いため、生産性を向上させるのは簡単ではありません。」と實川社長は話します。そこで、「野菜部門」に着目し、**作業が集中する田植え期と重なり、労力も必要**なブランドかぼちゃ「栗味かぼちゃ」の生産を縮小することにしました。「経営的には縮小ではなく、**やめた方が合理的だが、野菜栽培をしたいという社員のモチベーションが下がってしまうため、縮小**としました。」と實川社長は話しています。

結果として、栽培をやめることで下がるであろう社員のやる気を維持することができ、今後の経営改善に向けての取り組みのモデルになっています。



＜野菜を収穫している様子＞

社員との情報共有は、目的に応じて使い分けています。

現場の作業報告は機動力のあるLINEの共有グループ、日々の管理は営農支援アプリの「アグリノート」、年間の作業状況は「3年日誌」を使用。

特に、手書きの「3年日誌」は、社員が作業後に意見交換しながらその日の作業内容を記入しています。3年分の作業が一覧できて、収穫の時期などの細かいデータも年ごとに比較できるので、ITを使うよりも手軽で便利。

さらに、過去の経験値を持たない新入社員には“虎の巻”として非常に重宝されています。

これらの**作業日誌を活用して作業状況を共有・確認**することなどで、年間労働時間を短縮しています。



＜整理が行き届いている作業場＞



さらに魅力的な 環境に向けた取り組み

女性が働きやすい環境づくり

女性目線での職場環境づくりにも力を入れ、設備面では休憩室や屋内外トイレ、シャワー室を完備し、作業台の高さの調整や運転しやすいオートマ車の軽トラックを導入。

このほか、地域の子育て世代の女性が働きやすいよう農家レストランなどの加工部門は、子どもの急な病気や学校行事などに柔軟に対応できるように、フレックスタイム制をとっています。

また、加工場や農園カフェを女性活躍の場と位置づけており、女性目線での商品開発（日本酒、味噌など）やパッケージデザインを行い、売上も10%増えました。



＜収穫した「恋の予感」＞

女子目線での美容と健康+美味しさを軸にした独自ブランドのお米。

ある社員の日

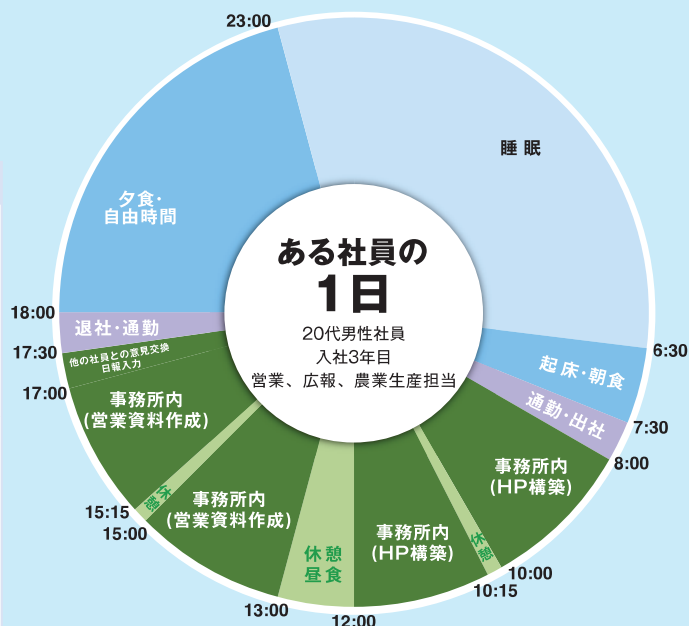


<社員Data>

- 20代男性社員
- 入社3年目
- 営業、広報、農業生産担当

<ひとこと>

学生時代に農業に関心を持ち、様々な農家を訪問した中で「農業者の方はいいものを作るのに、広報が上手くない」と思いました。広報にも力を入れている農業法人を探し、アグリスリーに出会いました。果樹、米、野菜の生産を1年担当した後、やりたかった営業や広報の担当になりました。アグリスリーは栽培品目や事業も多様で、いろいろなことができるので、様々な人がそれぞれの個性を発揮することができます。農業は、まだまだ他産業から素晴らしい、憧れの産業とは見られていないところがありますので、そこを改善できればいいなと思っています。



主な労務関係 DATA

〔就業規則〕

- 勤務時間
 - ※年平均で週40時間以内とはなっていない。
 - (通常期) 8時～17時30分(休憩時間90分)
 - (4～5月の田植え、8～9月の梨の収穫の繁忙期) 6時30分～15時30分(休憩時間90分)
 - ※終業時間が17時になる場合もあり。
 - (冬場) 8時～16時40分(休憩時間90分)
- 休日
 - 所定休日: 96日
 - (日曜定休+月4日) × 12ヶ月
- 割増賃金: 時間外125%
- 三六協定: なし



今後取り組みたいこと

○ 若い人が集まる会社にしていきたい

新卒社員や若手社員の雇用を定期的に行い、会社の将来を担う幹部候補の人材確保や、「のれん分け制度」を取り入れて事業拡大を図っていきたいと考えています。



實川勝之社長



1. 多様な制度で、
社員のキャリアアップを支援
2. メンター制度などの導入で、
社員が定着
3. 全員参加の全体会議で、
業務改善をしやすい社風に

経営概要

- ＜所在地＞ 群馬県利根郡昭和村糸井6747
- ＜代表者＞ 代表取締役 星野 高章
- ＜設立＞ 2005年5月
- ＜売上高＞ 74.6百万円(2018年)
- ＜社員数＞ 正社員9名、パート社員6名
- ＜事業概要＞ 農産物の生産、直売
- ＜作 目＞ 露地野菜(レタス・小松菜・ほうれん草)15ha、
施設野菜(いちご)1,000㎡



- ＜特 徴＞ 標高約750メートルに位置し、社員(パート、外国人技能実習生含む)と共に、レタス、小松菜、ほうれんそうなどの高原野菜といちごを育てています。
「農から生まれる喜びの種を蒔き続け、その実りを共有する」という企業理念を掲げ、開拓農家の3代目である星野高章社長は、様々な環(地域、業界、社内、お客様など)を大事にして会社経営に取り組んでいます。

「社員自身がやりがいをもって働いてほしい」という星野社長の思いから、会社の人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談や多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的を実施することを通して、**社員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取り組み**（セルフ・キャリアドッグ制度）を行っています。

また、**教育訓練休暇等制度**（社員が自発的に教育訓練等を受ける場合に、5日間有給休暇を付与する）や、**教育訓練制度**（マーケティング研修を会社の全額費用負担で実施）を導入して、社員のキャリアアップを支援しています。

これらの制度により、社員それぞれが会社の目指すところと自分の目指すところを考慮しながらキャリアを考えることで、一人一人が自分の役割を認識し、責任感を持って仕事に取り組むことができます。



＜マーケティング研修の様子＞

社員の定着率向上を目指して、顧問の社会保険労務士と連携して**各種厚生労働省の助成金を活用**し、勤務間インターバル制度（次の勤務開始まで連続して9時間の休憩を付与）やメンター制度（社内外のメンターから入社後3年未満の社員がメンタリングを受けることができる）を導入しています。

このほか、社員の健康管理にも目を向け、法定の健康診断とは別に**会社が一部費用負担して生活習慣病予防検診**を行なっています。さらに産前産後・育児休業や育児短時間勤務制度も導入しており、勤務年数8～10年以上と長く働く社員もいます。



＜出荷作業をしている様子＞

勤務間インターバル制度を導入し、睡眠時間を確保。