



(株)ミウラファーム津軽のオペレーターチーム

経営概要

- ◆ 代表者、所在地
三浦裕行、青森県弘前市
- ◆ 設立年
令和2年1月
- ◆ 経営規模
水稲 70ha、にんにく 1ha、りんご 0.2ha
- ◆ 従業員数
正社員 5名、パート・アルバイト 1名
- ◆ 事業内容
農作物の生産・加工・販売、農作業・除排雪作業の受託等に取り組む。

1 現状及び相談内容

水田を主体とした規模拡大に取り組む中、個人ごとの経営規模が拡大し、**雇用労働力の安定確保と経営を持続するために人材の育成**、近隣 5 市町村にまたがる**農地の効率的な管理や省力化などの諸課題の解決を図る**ため、法人化等に関して平成31年3月に相談があった。

2 支援内容

中小企業診断士による経営診断をした上で、税理士による**経営資産の引継ぎ、社会保険制度への対応に関する助言**を行った。また、生産性を向上させるため、普及指導員等による水稲の初冬直播き栽培や特別栽培農産物などへの**技術指導、補助事業の活用**等を支援した。

3 人材の確保・育成に資する取組

★ I T 技術の導入や農作物の栽培技術を見直すことで、省力化と収益力の向上を図ることで、**通年雇用を実現**。また、従業員のチャレンジを推奨し、経営層がフォローする体制を構築

■ ICTを活用して業務改善

ほ場管理システムを導入し、5 市町村に分散する農地の場所や作業状況等をスマートフォン等でリアルタイムに確認・指示することで、**効率的な作業体系を実現**した。

■ 生産性向上

水稲育苗施設の効率利用と繁忙期の作業分散を図るため、密苗や疎植栽培、初冬直播き栽培などの新技術を導入した。

■ 社員提案による新品目の導入等

社員の提案・意見を取り入れながら、水稲と繁忙期が異なる新作目の試作に取り組んだ。

農薬や化学肥料を使用しない野菜栽培にチャレンジするなど、生産から販路の開拓、加工品開発などを通じて、**全社員の成長を細かくフォロー**した。

■ 通年雇用の実現

農業機械のオペレータ社員に機械整備の技術習得を支援することで、**農閑期の仕事づくりとコスト低減を両立**した。また、冬期の除排雪作業を社外から受託することなどで、**従業員の通年雇用を実現**した。



田植作業の様子

今後の意気込み

今後とも、水田主体の経営強化の取組を継続し、社員がそれぞれの特徴・特技をいかし、様々な仕事に夢中になれるような職場環境の実現をめざす。

専属スタッフ所感

法人化を契機に人材育成や社外との連携強化など、更なるステップアップを期待します。



株式会社助六園のミニトマトハウス(右:代表者、左:従業員)

経営概要

- ◆ **代表者、所在地**
工藤光、岩手県滝沢市
- ◆ **設立年**
令和5年2月
- ◆ **経営規模**
露地野菜(作目名 ねぎ、スイートコーン) 600a、
施設野菜(作目名 ミノトマト) 10a、漬物加工
- ◆ **従業員数**
正社員1名、パート・アルバイト6名
- ◆ **事業内容**
農産物の生産、JA出荷、スーパーへの納品に取り組む。

1 現状及び相談内容

相談時は個人の農業者として、複数の従業員を雇用しながら、園芸(露地、施設)を中心とした経営を行っていた。

経営拡大の意向と併せて法人化を検討していたことから、関係する**税務や就業規則の作成、人的資源活用について**、令和4年6月に**専門家派遣の希望**があった。

2 支援内容

農業改良普及センター、市、JAで構成する**現地支援チームによる経営改善の相談**、中小企業診断士による**経営診断**や、法人化に向けた税理士による**資産譲渡や貸借等の税金に関する助言**、社会保険労務士による**就業規則の策定指導や労務管理関係の改善などに関する助言**を実施した。

3 人材の確保・育成に資する取組

★就業規則を整備するとともに、変形労働時間制や従業員のキャリアアップ支援を導入することで、子育て世代の従業員も働きやすい職場環境を実現

■ 人事・労務管理から人的資源活用

従業員の雇用管理についてアドバイスを受けながら、**人材確保・育成や評価、キャリアアップなど、人的資源活用の理解を深める**ことができた。

今後、**目標設定や面接、キャリア開発等の人材育成を行い、従業員の自己実現と法人の発展**を図っていく。

■ 子育て世代など多様な担い手の確保

正規従業員の他、子育て世代等のパート従業員も複数名雇用しており、**それぞれに対応した就業規則を整備**し、随時見直しを行っていく。

作目毎の繁忙期や多様な勤務形態等に対応できるよう、社会保険労務士の指導を受けて**変形労働時間制の活用を計画**している。

■ 雇用者の作業能力向上に向けて

各作業の作業効率アップに向け、**作業手順書の作成や業務指示の仕組みの改善**に取り組んでいる。



法人と社会保険労務士との相談の様子

今後の意気込み

経営規模拡大と人材育成のバランスを取りながら、着実な企業成長につなげていきたい。

また、このような事例となることで、同市内で他の経営体の法人化や雇用の推進への波及効果を期待したい。

専属スタッフ所感

就業規則の整備、変形労働時間制の導入、作業能力向上等の取り組みによって、従業員の方々が「働きやすい」とか「自分が成長している」と感じ取れる職場環境を実現されることが期待されます。



代表の吉田氏

経営概要

- ◆代表者、所在地
吉田和仁、秋田県男鹿市
- ◆設立年
令和5年1月
- ◆経営規模
水稲 21.0ha、葉たばこ1.2ha、大豆4.0ha、大豆作業受託6.0ha（播種、中耕培土）
- ◆従業員数
正社員1名、パート・アルバイト2名
- ◆事業内容
農産物の生産だけでなく、スマート農業機械の保守点検など幅広い事業展開に取り組む。

1 現状及び相談内容

東京都でIT関連企業に勤務していたが、平成30年に帰郷し、令和2年に経営移譲を受けた。

吉田氏は、今後、ほ場整備を予定していることから、前職の経験をいかし、関連機械・機器の保守点検等を担うとともに、**経営を法人化して経営基盤の強化**を図り、5年後には40ha程度まで**規模拡大や地域におけるスマート農業のモデル化**を図りたいと令和4年5月に相談があった。

2 支援内容

法人設立に向けた**営農計画の策定支援**を実施した。税理士による**経営診断や税務相談**を行うとともに、社会保険労務士による**就業規則の策定、労務環境の改善などに関する助言**を行った。

3 人材の確保・育成に資する取組

★就業規則を整備するとともに、IT技術を活用して業務の効率化を図ることで、週休2日を実現するなど働きやすい職場環境の実現と能力に応じた賃金体系を構築

■働きやすい職場の実現

就業規則だけでなく、給与規定、育児・介護休暇等に関する規則も策定し、性別に関係なく働きやすい職場作りを目指している。今後、従業員休憩所にシャワールームやキッチン等の整備を行い、**就業環境の充実**を進める。

■生産性向上と固定休日の確保

ほ場水管理システムなどの**スマート農業機械の導入**を積極的に検討し、**生産性の向上**を図るとともに、**4週4休で休日を設定し、年間所定休日を120日として平均週休2日以上**の休日環境を整備した。

■キャリアパスの策定と賃金体系整備

雇用者のキャリアパスとして、管理職（本部長、部長、次長、課長）と専門職（チーフスペシャリスト、スペシャリスト）の役職を設け、その階級に応じた役職手当を設定し、能力に応じた賃金体系を構築した。



社会保険労務士による就業環境改善支援

今後の意気込み

土地利用型として水稲+大麦+大豆の作付け体系と、「機械化と貯蔵」をキーワードとした高収益作物の導入を予定している。あわせて、近隣畜産農家との連携による循環型農業やJGAPによる生産工程管理を進め、環境に優しい農業を実践していきたい。

専属スタッフ所感

当該企業代表が、支援を受けながら就業規則等を作り上げ、「働きやすい職場」に大きく近づいた。今後は、将来にわたる人材確保・定着につなげて欲しい。



代表の佐藤親氏

経営概要

- ◆代表者、所在地
佐藤親、福島県桑折町
- ◆設立年
令和5年1月
- ◆経営規模
水稲 15ha、モモ 7ha、リンゴ 2ha、
水稲作業受託 5ha
- ◆従業員数
正社員2名、臨時雇用3名
- ◆事業内容
町の特産品である桃を主軸に複合経営に取り組む。

1 現状及び相談内容

平成23年に法人化を検討したものの、原子力災害の影響により断念した。

当時から継続して雇用してきた従業員の技術力向上により経営規模・所得が拡大し、さらなる**人材確保や経営の合理化が必要になったことから法人化を検討したい**と令和4年10月に相談があった。

2 支援内容

農業会議による**経営診断**や、税理士による**人材雇用等のキャッシュフローに関する助言**を行った。

また、社会保険労務士による**確定給与と法定福利費の設定に関する助言**を行った。

3 人材の確保・育成に資する取組

★地域農業を担う人材を確保・育成するため、地域おこし協力隊との連携や地元の農業短大生の研修受け入れなどを実施

■町と協力

地域おこし協力隊を集い、**3年の任期中に技術を継承**していく。

町は、隊員が中心となった担い手組織をつくり、地域農業を任せていく計画を有している。町内に空き家もあるので住居用に確保した。

■所定休日設定と安全確保

社会保険労務士の支援を得て**週休2日制を導入**した。**月給制により就業の安定**を図った。

作業中の安全性を考慮し、単独作業を行わず必ず複数の者で確認のうえ、作業することとした。

■的確な時期と効率作業

的確な作業時期を逃さないよう**手順確認のフォロー**を行ったことで、**従業員に指示をしなくても自発的に作業を提案**するようになった。**農業短大学生の研修を受け入れ**、指導しながら効率的な作業方法を考えてきた。**福島県指導農業士として地域農業者の相談にも生かしている。**



田植え作業を指導している様子

今後の意気込み

10年後に事業承継できるよう計画を作る。地域おこし協力隊のS君に技術を伝達中。地域での担い手確保のモデルになりたい。

専属スタッフ所感

法人化のきっかけが事業承継の方法を検討する過程にあった。町と一緒に担い手確保の方策を練っており、一緒に経営継続を支援していく。