



代表の渡邊氏(中央)

経営概要

- ◆代表者、所在地
渡邊裕介、岐阜県羽島市
- ◆設立年
令和4年4月
- ◆経営規模
水稻 65ha (主食用米 51ha、飼料用米 14ha)
- ◆従業員数
役員2名、正社員1名、パート・アルバイト2名
- ◆事業内容
米の生産・販売、水稻農作業受託に取り組む。

1 現状及び相談内容

渡邊氏の実家は、水稻を中心とした家族経営を行っていた。他産業に従事していた渡邊氏は、父親が高齢となったことや、自分のペースで働くことが出来る農業に魅力を感じたことから、令和元年に実家の経営に加わった。

これにより、**経営の可視化、社会的信用度を向上させたい**と考え、令和4年1月に法人化の相談があった。

2 支援内容

中小企業診断士による**経営診断**を実施した。兄弟での法人設立に向け、税理士が出資額の決定方法や資産の移動について、司法書士が**定款作成について支援**した。従業員の雇用にあたり、社会保険労務士から、会社が負担する**社会保険料など基本的な事項の確認や給与の設定方法、就業規則の策定などを支援**した。

3 人材の確保・育成に資する取組

★農繁期と農閑期に応じた柔軟な勤務時間を設定することで、作業の効率化等が進み、他産業並みの給与を実現

■異業種から従業員を確保

従業員を雇用するにあたり、農繁期と農閑期を踏まえた年間労働時間の設定や給与の支払い方法などについて、社会保険労務士から助言を受けた。

雇用予定の従業員に**他産業並みの給与額を設定**した。また、**1年を4期に分けて勤務時間を設定し、年間労働時間を抑えられるよう工夫**した。

■意識の変化と休日の取得

法人化と従業員の雇用により、**曖昧だった勤務時間を明確にし、より一層作業の効率化に努めた**。

その結果、**農閑期にまとめて休日を取得することが出来るようになり、収量・収益も向上**した。

■就業規則の作成

従業員雇用2年目に向け、労働条件を再度検討し、改善し、**就業規則を作成**した。



米の品質を確認する渡邊氏

今後の意気込み

スマート農業機械の導入により、安定した収量の確保や従業員の負担軽減に努める。労務管理を徹底し、年間110日の休日が取得出来るホワイト企業を目指す。

10年後には現在の2倍に経営規模を拡大し、新たな従業員を確保するとともに、将来は地域ごとに子会社をつくり、従業員をその社長にして経営を任せていきたい。

専属スタッフ所感

雇用前に労働条件をよく検討することで、雇用の定着につながっている。

今後は更なる従業員の雇用に向け、将来に向かって処遇の検討や、キャリアパス表の作成等も必要と考えられる。



新設したフリーストール牛舎

経営概要

- ◆代表者、所在地
清水一将、愛知県刈谷市
- ◆設立年
昭和35年(法人化令和3年2月)
- ◆経営規模
酪農業 搾乳牛約150頭
- ◆従業員数
役員3名、正社員4名、ヘルパー2名
- ◆事業内容
搾乳牛を飼養し、生乳を乳業メーカーへの販売の取り組む。

1 現状及び相談内容

昭和35年より農業経営を開始し、刈谷市で唯一の酪農家である。令和2年に畜産クラスター事業を活用して牛舎の新設（フリーストール牛舎）とmilkingパーラーを整備し、規模拡大を計画している。法人化の意向があるものの、法人化するタイミングが重要であると考え、**法人化する時期と併せ事業継承**についても令和2年10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**や、税理士、社会保険労務士による**法人化のメリット・デメリット、事業継承の方法、法人化後の労務管理に関する助言**を実施した。

3 人材の確保・育成に資する取組

★フリーストール牛舎を導入することで動物と従業員にやさしい環境を実現することで生産性の向上を図るとともに、チームミーティングを通じた従業員の育成を実施

■生産性向上と安全な職場環境の整備

令和4年6月に**フリーストール牛舎とmilkingパーラーが完成**し、牛にとって快適な住環境を整備することができ、乳質が向上した。また、従業員にとっても作業効率が上がり、**働きやすい環境を整備**することができた。

■酪農教育ファームの実践

「酪農を通して食や仕事、いのちの学びを支援する」ことを目的に**酪農教育ファームの認証**受けており、**小学生の見学や作業体験、研修の受け入れ**を行っている。令和4年度は刈谷市内小学校他、合わせて1,500人以上が勉強に訪れた。**農作業体験をした非農家出身の生徒が、職業としての農業を選択するきっかけ**となったり、**農業の次代を担う後継者育成が期待**できる。

■ミーティングによる意識改革

チームミーティングによって、従業員とのコミュニケーションの機会を創出した。その中で**経営状況、乳質データ**が見える化し、共有することにより**従業員の意識改革が進み、成長につながった**。また、**飼養管理技術の講習会**を実施し、**技術の向上**を図った。



見学している小学生の様子

今後の意気込み

地域とつながり貢献する酪農へ

専属スタッフ所感

スピーディーに法人化と事業承継が進んだ好事例である。酪農の経営環境は大変厳しい中であるが、今後の経営発展を大いに期待したい。



完全予約制“いちご屋くろべえ”を運営

経営概要

- ◆代表者、所在地
代表取締役 谷川雅之、 三重県松阪市
- ◆設立年
令和4年10月
- ◆経営規模
施設イチゴ 55a（うち観光イチゴ園40a）
- ◆従業員数
役員 2名、パート・アルバイト 6名
- ◆事業内容
地域最大級の規模で施設イチゴ栽培を行い、観光イチゴ園にも取り組む。

1 現状及び相談内容

平成22年に父親からの経営継承を契機に新たにイチゴの経営を開始した。**約20年先の自身の経営継承を見越して、法人化の必要性**を感じていた。

また、現状の観光イチゴ園の周囲には土地がなく、規模拡大を図りにくいなど、**将来の経営展開について迷いながらも決断すべき事が多く**、平成31年1月に相談を行った。

2 支援内容

中小企業診断士による**経営診断**を受けたのち、三重県農林水産支援センターの専属スタッフや普及指導員が、**栽培技術の支援も含めて経営改善や経営計画の検討についてサポート**を行った。法人化にあたっては、**就業規則の策定や労務環境の改善などに関する助言等の支援**を行った。

3 人材の確保・育成に資する取組

★就業規則を整備したことと、従業員だけでなく取引先を交えた業務改善を通じて従業員のやる気を引き出すことで、従業員が定着しやすい環境を実現

■生産性の向上と労務環境の改善

観光農園で完全予約制の導入や通販、手書きメッセージを添える商品の魅力を向上する取組を行い、**生産性の向上や利益の確保、労務規則の締結等を行って雇用者の労働へのモチベーションを高めている。**

■「楽しい」と思える働く場づくり

新しいことへの取組を進め、イチゴの生産過程や販売過程において、改善箇所の収集を常に心にかけている。

スタッフ、関係業者も交えて改善に取り組んだ結果、スタッフのモチベーションの向上につながり、在職期間の延長につながった。

■産地の将来を見据えた研修生の受け入れ

安定した売上が確保できるよう、常に生産方法や、販売方法の改善を行っている。

就農人口が少ない中、イチゴでの**新規就農を目指す研修生を積極的に受け入れ、農業に対する心構えや栽培技術を誠実に伝えている。**



園主が顧客の大切な気持ちを書いたため販売

今後の意気込み

自分も雇用者もいちごにかかわる方々も、みんなが刺激あい、新しい感覚で農業にかかわり、販売することを目指している。
この場を商品の新たな価値創造につながるプラットフォームにしていきたい。

専属スタッフ所感

経営に関わる従業員や消費者の皆さんが楽しくなる関係づくりや将来の担い手育成の取組が、より広域に波及することを期待します。