



法人共同代表者夫妻と社員の娘（左側）

経営概要

◆代表者、所在地

光岡直子、光岡俊、岡山県岡山市

◆設立年

令和4年9月

◆経営規模

水稻（酒米）14.5ha、水稻（主食用米）1.8ha、小麦21.6ha、大麦6.5ha

◆従業員数

役員3名、正社員1名、臨時雇用3名

◆事業内容

酒米栽培を中心に麦を組み合わせ、効率的な土地利用農業に取り組む。

1 現状及び相談内容

代表者の父がセリタイアすることを契機に、農業経営の継続性を強化するために、**代表者の両親・代表者夫妻とその娘の5人で家族経営協定を締結し、法人化と経営継承を検討**していた。

また、営農している田は、30haを超えており、ほ場が一部分散していることや、近年の天候不順等により農作業が遅れるなど、繁忙期はほとんど休みがない状態であったが、預かっている田を減らすことはできないことから、**新たに雇用を行うに当たって就業規則を整備したい**と、令和4年9月に相談があった。

2 支援内容

中小企業診断士や司法書士、税理士、社会保険労務士等で**支援チームを編成し、法人化のメリット・デメリットや会社設立時期、父が所有していた農業用施設等の法人化後の取扱いについて助言**を行った。

また、会社設立時に、娘を正社員として雇用するほか、繁忙期の臨時雇用や代表者の両親の引退に伴う常時雇用者の確保も必要であることから、社会保険労務士による**適切な就業規則の策定に向けた支援**を行った。

3 人材の確保・育成に資する取組

★労働力不足に対応していくために、就業規則を定め雇用就農に対応できる環境を整備

■雇用主と従業員間のルールを明確化

家族経営を中心としていたため、就業に関する取り決めが曖昧だったが、今後の雇用者受入に向けて**就業規則を策定し、雇用者を受け入れやすい環境を整備**した。

■作業マニュアルによる多能工制を導入

繁忙期の過労働の解消については、**スマート農機等による作業の効率化やほ場状態の数値化、農作業マニュアル作成による複数作業員への適応等により改善**を図った。



専門家相談対応の様子

今後の意気込み

岡山が誇る酒米「雄町」を次代に引き継げるよう、家族を中心に頑張ります。農業は大変ですが、やりがいも大きいです。引き続き地域の担い手として色んなことにチャレンジしていきます。

専属スタッフ所感

経営の方向性が明確で、相談から2ヶ月余りで法人設立となりました。社名に込められた未来輝く会社に発展するよう期待しています。



代表の村上力氏

1 現状及び相談内容

平成15年に就農し花壇苗及び野菜苗を生産し、年々生産量も伸びており、今後更なる規模拡大も見込まれるため法人化を検討していた。また、法人化の際には父の経営との統合も考えていた。

このため、**法人化及び父との経営統合に向け、適切な法人形態や準備事項の整理、雇用環境の整備（就業規則更新等）について、具体的な助言が欲しい**と令和3年4月に相談があった。

3 人材の確保・育成に資する取組

★作成した経営指針書で従業員ごとの役割などを明確化するとともに、組織体制を見直すことで、従業員のやる気と能力を引き出す仕組みづくりに取り組んでいる

■経営指針書の作成・共有

自社の経営理念や行動指針、中長期経営計画、当期計画をまとめた**経営指針書を作成し、従業員と共有**した。

目標や計画、役割等を従業員と共有することで、**各従業員が目的意識を持ちながら、モチベーション高く働く環境**を作っている。

■組織体制の整理・役職の新設

従業員を束ねる役職（チーフ）の新設や作業単位ごとに担当者を決めた。

また、従業員自身の役割や能力が理解できる**スキルマップを作成し業務を行い、チーフが従業員を育成する体制整備**を図っている。

今後の意気込み

従業員の働きがいにつながる仕組みづくり（スキルマップの活用や従業員面談の実施等）に取り組むとともに、品目別の中期計画を更新し、計画的にPDCAを回して、経営の安定化を図り規模拡大を目指したい。

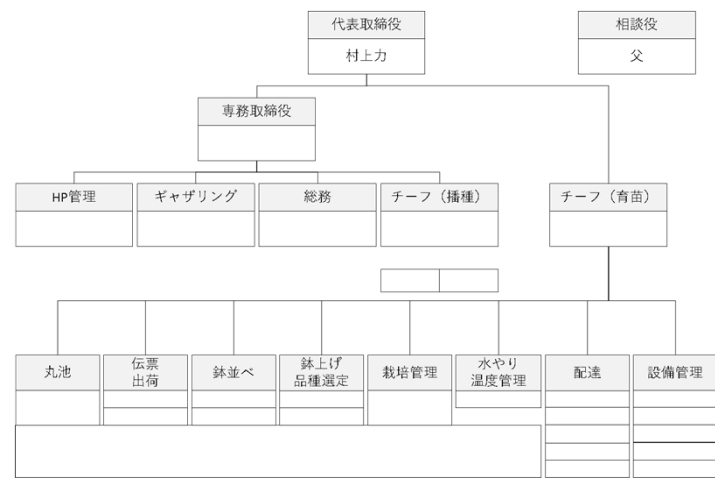
経営概要

- ◆代表者、所在地
村上力、 広島県尾道市
- ◆設立年
令和4年8月
- ◆経営規模
花壇苗及び野菜苗 1.2ha
- ◆従業員数
役員2名、技能実習生5名、パート・アルバイト24名、臨時雇用5名
- ◆事業内容
花壇苗及び野菜苗の生産に取り組む。

2 支援内容

法人化に向けて、税理士による**経営診断**や社会保険労務士による**就業規則の更新、雇用実態に即した社会保険等の知識習得、労務環境の改善などに関する助言**を実施した。

また、父との経営統合を行うため、父の経営状況を加味して、税理士による**法人化のシミュレーション等の支援**を実施した。



整理された組織図

専属スタッフ所感

「花と緑を通じて安心・感動を提供し、地域の発展と豊かな暮らしに貢献する」経営理念に基づき、目指す農業経営の実現に向け、従業員の皆様とともに取り組んでいただきたい。



代表の安永氏と従業員の皆さん

経営概要

- ◆代表者、所在地
安永敏雄、山口県下関市菊川町
- ◆設立年
令和3年9月
- ◆経営規模
水稻45.2ha、小麦10.0ha
- ◆従業員数
正社員3名
- ◆事業内容
水稻・麦等の生産・販売に取り組む。

1 現状及び相談内容

家族経営により下関市菊川町を中心に近隣地区での水田を集積して水稻・麦を主体とする大規模経営を行っており、近年は常時雇用者を確保し経営展開している。

持続的な経営発展に向けて、雇用者の就業条件整備と併せ法人化をしたいと、令和2年2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行うとともに、税理士による株式会社設立に向けての検討事項の指導を行った。

また、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実施した。

3 人材の確保・育成に資する取組

★IT技術を活用して従業員同士の情報共有、JGAP導入による作業手順の明確化、技術向上に関する教育制度の導入などにより、新たな従業員を雇用するための体制を整備

■安定雇用の環境整備

規模拡大に伴い、法人化前から従業員の雇用を開始し、休憩室を兼ねる事務所等の整備など就業環境の充実や技術向上のための教育制度を導入した。

また、日々の作業の中でも、シフト制で週2日の休日取得の奨励するとともに、効率化・コスト最適化を指導し、後継者の育成に尽力した。

■JGAPの導入・認証取得

持続可能な法人経営を構築するため、JGAPを導入した。作業の注意点や手順が明確化されてミスが減るとともに、従業員の意識が向上したことにより、今後は、JGAP認証を、主力の酒造好適米の取引量拡大に活かす予定である。

■営農支援システムの活用

作業工程の「見える化」のため営農支援システムを導入した。スマートフォンのアプリを活用し、ほ場情報や作業工程を記録することで、従業員同士でリアルタイムの情報共有を実現し、作業の効率化にもつながっている。



JGAP指導の様子

今後の意気込み

社員10名まで雇用を拡大し、売上1億円、経営規模100haを目指して頑張ります。

専属スタッフ所感

地域の信頼を得て、農地を集積し大規模経営を確立し雇用者の就業条件整備のため法人化した。経営計画や就業規則の整備等の専門家による支援を行った。



後継者の藤原俊茂氏

経営概要

- ◆代表者、所在地
藤原賀雄、徳島県徳島市
- ◆設立年
令和4年12月
- ◆経営規模
かんしょ 8.5ha
- ◆従業員数
正社員5名、技能実習生3名、パート・アルバイト4名
- ◆事業内容
かんしょ「鳴門金時」の大規模生産、多方面への販売、香港台湾シンガポール等海外への輸出に取り組む。

1 現状及び相談内容

令和5年1月に息子へ経営を移譲するタイミングで、農業経営の法人化を検討し、**法人化の適当なタイミングや手続きの方法、資本金や資産計上の詳細など、法人化や経営移譲を具体的に進める方法**について令和4年9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**により、**法人設立に向けた課題整理、労務環境の改善や収益性の改善などに関する助言**を実施した。
また、規模拡大のための資金と人材を確保できるよう、**財務の健全化と従業員の処遇改善を助言**を行った。

3 人材の確保・育成に資する取組

★役務手当、家族手当などきめ細やかな給与体系を構築するとともに、SNSを活用してリアルタイムでの情報共有することで、育児中の女性も働きやすい環境を実現

■SNSを活用して業務改善

SNSを業務用コミュニケーションツールとして活用することで、従業員の作業中の疑問や相談に速やかに的確な指示を出すことができるようになった。

また、**全体への業務連絡をオンタイムに共有**することができるようになった。

■勤務体系の多様化と働き手の確保

一日の就業時間が**3時間以上のシフトを導入**することで、育児中の女性の雇用促進、70歳以上のパート・アルバイトなど、**様々な働き手を積極的に雇用**し、生産性向上を図った。

■多様な諸手当の導入と生産性の向上

正社員やパート・アルバイト各々の家庭状況や業務内容に合わせて、家賃手当、役務手当、技能手当、18歳未満の子女がいる家族対象に家族手当など、きめ細やかな諸手当を導入し、従業員のやる気向上を図った。



鳴門金時

今後の意気込み

高齢化等により、地域の生産者数が減少している中、生産を継続できない農地を引き継ぎ、3～5年後までに「かんしょ15ha」まで規模拡大、輸出等販路開拓により売上げ1億4,000万円を目指す。

専属スタッフ所感

かんしょ農家の後継者として早くから就農し、地域の農業者から地域農業の若き担い手として期待されていることから、今後の活躍が楽しみです。



新設した牛舎

経営概要

- ◆代表者、所在地
十川和大、香川県さぬき市
- ◆設立年
平成31年2月
- ◆経営規模
搾乳牛270頭、WCS用稲50ha（受託作業を含む）
- ◆従業員数
正社員6名、技能実習生4名、パート・アルバイト1名
- ◆事業内容
酪農業に取り組む。

1 現状及び相談内容

平成18年に先代から酪農経営（乳牛77頭）を継承した。その後、平成28年に新牛舎を建設し、平成30年には飼養頭数が220頭となった。**一気に増頭したことを機に優秀な人材の確保・育成が課題**となり、平成30年12月に法人化の相談があった。

2 支援内容

税理士による経営診断及び法人化に伴う資産等の承継対応、**司法書士による法人設立支援**を行った。また、関係機関による就業規則の整備、労務環境の改善などに関する情報提供を行った。

3 人材の確保・育成に資する取組

★SNSを活用した業務効率化により週休2日制を実現するとともに、従業員ごとに設定した業務目標の達成に向けて定期的にフォローアップする仕組みを導入

■多様なルートからの人材確保

地元の人に知ってもらいたいとの思いで**自社パンフレットを作成し人材確保に活用**している。また、ホームページの整備・求人サイト・インターン・高校説明会等により、幅広い採用活動を実施している。毎年夏には地元高校生の農業体験を受入れており、令和5年度の新規採用にもつながった。

■成長をサポートできる環境づくり

半年ごとの**個人面談**により、従業員それぞれが設定した目標とその達成状況、反省点を確認するとともに、**月1回のミーティングでの意見交換により個々の能力向上に向けた取組を進めている。**

また、勉強会を月1回実施しており、乳質改善などのテーマに沿ってそれぞれが意見を出し合い実際に取り入れるなど、**従業員自らが課題を発見し対応方法を考える能力の育成に力を入れている。**搾乳リーダーや後輩の教育係など**責任ある役割を持たせることで向上心がわき、成長にもつながっている。**

■生産性向上と週休2日制の導入

パソコンによる個体管理、**SNSを用いたスムーズな情報共有、IT機器の活用など、生産性向上と効率化に向けた取組を積極的に行っている。**

また、**シフト制で週休2日制を導入し、昇給や賞与も整えることで、プライベートも充実でき、長く楽しく仕事を続けられる体制づくり**に力を入れている。



勉強会の様子

今後の意気込み

地元と一体となった耕畜連携や子供たちとの触れ合いなど、地域に生かされているとの思いがある。更なる経営発展に向けて増頭も視野に入れているが、地元から愛される会社であることを大切にしたい。

専属スタッフ所感

若い従業員が多い中、従業員同士で意見を出し合う勉強会や、現場で責任のあるポジションを与えるなどの“人を育てる”取組の重要性を感じた。



(株)りの果樹園の皆さん

経営概要

◆代表者、所在地

松本弥生、愛媛県西予市

◆設立年

令和4年10月

◆経営規模

ブドウ1.7ha、水稲1ha、イチゴ12a

◆従業員数

役員2名、正社員3名、技能実習生1名

◆事業内容

農産物の生産、直売所販売の充実を行い、「りの果樹園」のブランド化に取り組む。

1 現状及び相談内容

平成22年に父親の経営を引き継ぐ形で就農し、徐々に経営を拡大、従業員も増やしていった。将来は観光農園や休憩施設の営業も視野に入れているため、**経営規模の拡大、従業員の安定雇用を考え、法人化の具体的な手続きの方法（税務・財務・雇用・労働等）について、アドバイスを受けた**と平成30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、司法書士による**定款等の作成の助言**、社会保険労務士による**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

★選果機の導入により業務時間を短縮し、週休2日を実現するとともに、業務評価表と職能給与表を導入することで、客観的な人事評価制度を確立

■SNSを活用して業務連絡

SNSを業務用コミュニケーションツールとして活用することで、**スタッフ全員に伝えもれなく重要なことが連絡できる**ようになり、作業効率が向上した。

■生産性向上と所定休日の確保

選果機械を活用するなど生産性向上に取り組むとともに、**シフト制による休暇取得を奨励することで、所定休日108日と年間平均で週休2日を実現**した。

■賃金テーブルと業績評価表

賃金テーブルを策定し、職能に応じた給与の金額を明確に提示することで、今後どれだけ頑張ればどのくらいの給与が得られるのかを明確にした。

また、**業績評価表を作成し、評価を明確にすることで、スタッフと経営者の評価の溝を埋めた**。



イチゴを選果している様子

今後の意気込み

法人化したことでスタッフへの社会保険を充実できた。これから更に経営面積を増やし、収益の拡大を目指していく中で良い人材の確保に努めたい。

農業は地域社会へ大きな貢献ができる業種なのでこれからも頑張りたい。

専属スタッフ所感

人材の確保・従業員の安定雇用のために、選果機を導入するなど生産性向上に取り組み、所定休日108日と年間平均で週休2日を実現するなど、働きやすい環境づくりに努めている。

今後、観光農園やカフェの開設等も視野に入れていることから、引き続き伴走支援していくことが重要である。