

経営概要

- ◆代表者、所在地
O氏、福岡県飯塚市
- ◆設立年
令和3年7月
- ◆経営規模
施設イチゴ 60a、水稲 17ha、麦 17ha
- ◆従業員数
正社員3名、パート・アルバイト1名
- ◆事業内容
大規模イチゴ経営と土地利用型経営の複合経営に取り組む。



Mファームの皆さん

1 現状及び相談内容

大規模なイチゴ経営を中心に営農を行っており、常時雇用や臨時雇用を活用した雇用型経営を行っていたが、**従業員の福利厚生の充実や優秀な人材の確保・育成のため**令和3年6月に法人化の相談があった。

2 支援内容

普及指導センターが**法人化の基礎知識やメリット・デメリットの説明**、専門家である税理士による**経営診断、法人組織へするとともに経営継承の助言、諸規定の整備、経営計画策定を支援した。**

3 人材の確保・育成に資する取組

★**手当・労働環境を整備することで従業員のモチベーションを上げつつ、作業管理の徹底に努め従業員が働きやすい環境を整備**

■手当の整備

社員の意欲を高め、継続雇用につなげるため、**役職手当を新たに設置した**。就業規則にも位置づけ、会社として人材育成に向けた取組を行っている。

■労働環境の整備

熱中症対策として、飲料や屋外の日よけの設置を行うほか、全員が会社ロゴの入ったポロシャツを着用することで、社員の一体感も高めている。



スタッフ給水備品

■週1回の朝礼や作業毎の確認

作業管理を徹底するため、**週1回行う朝礼で、作業の進捗状況などの情報を共有**するとともに、次の管理作業における留意点を確認することで、**作業ミスの防止や技術の平準化**に努めている。



朝礼で情報共有をしている様子

今後の意気込み

今後は、屋外にエアコン付きのトイレや更衣室を設置するなど、さらに労働環境の整備を進め、社員が我が社で働くことにより喜びを感じてほしい。

専属スタッフ所感

規模拡大が進む雇用型経営の法人化について、経営継承と従業員の労働環境改善も含めた支援を行った結果、法人化して、諸規定の整備や経営計画策定が行われた。



直売施設内の観葉植物

経営概要

- ◆ 代表者、所在地
東勇一郎、長崎県大村市
- ◆ 設立年
令和3年2月
- ◆ 経営規模
施設花き 50a
- ◆ 従業員数
正社員3名、パート・アルバイト12名、技能実習生3名
- ◆ 事業内容
観葉植物の生産及び販売に取り組む。

1 現状及び相談内容

実家の経営を継承後、観葉植物の種類を増やすとともに新たな販路を確保して、事業を拡大してきた。

しかし、令和2年7月の豪雨で被災し、早急な復興が必要となり、**再建するならば、就業環境整備、生産販売体制の確立、信用力強化を図りたいと考え、法人化したい**と令和2年10月に相談があった。

2 支援内容

被災施設・機械の撤去、施設の再建・営農計画について関係機関による支援チームを派遣した。

その際、税理士による**法人化のメリット、具体的な利益計算等の比較**、社会保険労務士による**就業規則の策定、労務管理などに関する助言**を行った。

3 人材の確保・育成に資する取組

★ 従業員の能力向上と責任感を持って仕事に取り組んでもらうため、従業員に商談を任せられるよう経験する機会を作るなど、従業員の資質向上に取り組む

■ 従業員の資質向上

農場全体の管理を行うチーフ、直売を行うマネージャー、栽培管理を行うリーダーを決め、役割を分担した。

従業員がトレードフェア等に参加して、**消費者ニーズや接客方法等の把握に努める機会を設け、全体の資質向上**につなげている。

また、バイヤーとの打合せにも従業員を同席させるようにしたことから、商談ができるようになった。

■ コミュニケーションの充実

仕事を円滑にすすめるため、各部門を担う正社員を通じて従業員への指示・伝達を行い、**必要に応じてミーティングを実施するほか、従業員やその家族の交流**にも取り組んでいる。

また、**アプリを活用して従業員同士の情報共有をはかり、新規品目の検討や問題点の速やかな改善**などにかかっている。

■ 就業規則の策定

法人化を機に就業規則を策定し、**慶弔休暇や休職についても規定した。**

正社員3名を雇用することで**週休2日を実現し**、パート・アルバイトについては無理なシフトは組まず、**休みたいときには休めるよう子育て世代が働きやすい環境づくり**に努めている。



従業員家族の交流会の様子

今後の意気込み

市場出荷のほかに直販、通販、輸出等販路を拡大していく中で、従業員の協力が必要です。引き続き、働きやすい環境づくりに努めていきます。

専属スタッフ所感

税理士や社会保険労務士の助言をもとに家族で話し合い、経営方針を決定し、自らも従業員も働きやすい環境がつけられている。



(株)なかがわの皆さん

経営概要

- ◆ **代表者、所在地**
中川圭太、熊本県宇城市
- ◆ **設立年**
平成30年10月
- ◆ **経営規模**
施設園芸（胡蝶蘭）年間10万鉢、柑橘 4ha
パニロビーンズほか
- ◆ **従業員数**
正社員1名、技能実習生4名、パート・アルバイト1名、
臨時雇用2名
- ◆ **事業内容**
もともと親の代ではみかん栽培を行っていたが、胡蝶蘭の生産
に着手。現在はミディ胡蝶蘭の生産を柱に、花きの加工、柑橘
栽培を行っており、新たにパニロビーンズ生産にも取り組む。

1 現状及び相談内容

後継者が就農して様々な作業ができるようになり、また経営の多角化が進展してきたことから法人化の検討に着手した。

法人化は以前から考えていたが、**法人化のメリットや負担、法人設立までの手続きをはじめ、特に税制に関する不安があった**ため、平成30年8月に相談があった。

2 支援内容

税理士の派遣による**税制面の課題解決**や、社会保険労務士による**労働保険・社会保険の概要及び就業規則の策定の必要性の助言**を行い、**具体的な就業規則の作成支援**を実施した。

また、随時、県の普及指導員が**地域段階でのきめ細やかな経営アドバイス**に当たった。

3 人材の確保・育成に資する取組

■ 休憩スペース等の環境整備

以前は、ハウス内に休憩場所を設けていたが、**従業員が休憩できるスペースと外国人技能実習生の宿舎及び事務室を兼ねた建物を新設し、より働きやすい環境を整備**した。

■ スキルマップを活用した人事評価の導入

法人化以降、個々のスキルの到達段階や、チャレンジしてみたい作業などを**従業員自らが評価するスキルマップを作成し、それを踏まえた面談を実施**した。

能力にあった給与の支給、作業分担の見直しなどを図り、**従業員の仕事に対する満足度の向上**に努めている。

また、**作業分担の見直し**が業務改善にも役立っており、**少ない人数で効率よく作業できるようになり、売上も伸びたことから、今年3%の賃金アップ**も行った。

母の日にも人気の
オリジナル商品



■ 障がい者就労支援施設からの受け入れ

現在、3名の**障がい者の就労支援**を行っており、それぞれの適性に合った作業に従事している。

地域では働く場が限られており、彼らが自分で収入を得て、自立していける一助になればと、今後も継続した支援を行っていきたいと考えている。

■ 福利厚生充実や研修等の実施

就業規則を定めたことで、**有休、代休等の取得ができる体制を整備**したほか、**繁忙期以外は定時退社**できるようになった。また、**定期的に県外花き市場などの視察研修を実施**している。



管理作業を行う中川氏



出荷を待つ胡蝶蘭

今後の意気込み

法人化して以降、市場や消費者からの信頼も厚くなったと感じます。これから、さらに経営を発展させ、地域農業の担い手として頑張っていきたい。

専属スタッフ所感

現在も、顧問税理士や社労士の助言を得ながら、安定した農業経営を展開されている。後継者候補もおり、今後も地域農業の発展に貢献してほしい。



経営の中心であるこねぎハウスの全景

経営概要

- ◆ **代表者、所在地**
森林太郎、大分県国東市
- ◆ **設立年**
令和4年6月
- ◆ **経営規模**
こねぎ 1.0ha、かんしょ 50a、朝顔（種子）3a、
水稲 17a
- ◆ **従業員数**
パート・アルバイト5名
- ◆ **事業内容**
農産物（こねぎ、かんしょ、朝顔（種子））の生産に
取り組む。

1 現状及び相談内容

森氏は国東こねぎトレーニングファームで1年間の就農研修後、平成30年に就農した。就農後、経営を開始したが、令和2年に「売上や経費の配賦など、経理が煩雑であること」、「年商3千万円を超えてきたこと」等を理由に法人化をしたいと令和4年3月に相談があった。

2 支援内容

司法書士が**法人化に向けた助言**を行った。その後、令和4年6月に法人を設立し、社会保険労務士が**雇用者の福利厚生**の改善のために**就業規則の作成を支援**した。

3 人材の確保・育成に資する取組

★法人化を契機に就業規則を整備し、パート従業員が無理なく働けるような給与体系を導入

■ 雇用環境の変化

法人化したことで、持続可能な経営に向け、早い段階での後継者の確保を意識するようになり、現在、正社員の採用も検討している。今後は**県が実施する就農希望者を対象としたバスツアーの訪問先としての提供やマッチング**等も検討し、**農大生等の積極的な雇用**も視野に入れている。



ハウスでの収穫作業の様子

■ 就労規則と労働環境整備

法人化してまもなく、就労規則を整備し、パート職員の年齢層が高いことから、それぞれが無理なく働けるよう**歩合制と時給制の2パターンを設定**した。

こねぎ調整場も空調の増強のほか、パート職員が働きやすいように**個人作業台を設置し、室内はラジオを流しリラックスして作業に臨めるなど、労働環境を改善**を行った。



こねぎ調整場の様子

今後の意気込み

法人化をきっかけに会社としての社会的信用度を上げて、様々な制度を活用しながら規模拡大したい。また、正社員を採用し、事業の後継者を育成したい。

専属スタッフ所感

法人化に伴い、地元雇用の場所となっている。パート職員の目線で働き方や環境を整備しているため、従業員が働きやすい環境が整いつつある。



規模拡大を進めている農場の全景

経営概要

- ◆ **代表者、所在地**
蛸島幸司、宮崎県宮崎市
- ◆ **設立年**
令和2年1月
- ◆ **経営規模**
施設きゅうり1.7ha、施設いちご27a
- ◆ **従業員数**
正社員7名、パート・アルバイト35名、技能実習生8名
- ◆ **事業内容**
農産物の生産、直売に取り組む。
令和5年冬よりいちごの観光農園を開始予定

1 現状及び相談内容

規模拡大を図りながら、海外での農業展開を計画的に実践するため、法人化の必要があり、法人化の手続を円滑に進めるための助言を受けたい。

また、**規模拡大や海外展開に向けて雇用を含めた労務管理の知識を習得する必要があることから、専門家による助言を受けたい**と令和元年10月に相談があった。

2 支援内容

税理士から**個人と法人との違いや法人化のメリット及びデメリット等を説明し、事業計画の作成及び実行の重要性について助言**をした。

また、社会保険労務士から**労働基準法の農業分野における適用や社会保険・労働保険の加入に関する注意点等について助言**を行った。

3 人材の確保・育成に資する取組

★独自に作成したカリキュラムによる従業員教育を行い、技術習熟度に応じた能力給を導入するとともに、就業時間や休日のシフトを選択できるようにすることで、従業員が働きやすい環境を実現

■ 多様な就業体制

就業時間を全日、午前のみなど4通り設け、休日も週休1～3日のシフト制を導入するなど**従業員の意向を最大限尊重することにより、働きやすい環境を整備**した。

その結果、幅広い年齢層の従業員を雇用でき、従業員同士の関係も良好で、離職率も非常に低い。

■ 外国人材の積極的な採用

海外での事業展開を見据えて、**特定技能外国人などを積極的に採用しており、優秀な人材については正社員に登用**するなど会社の経営基盤の強化につなげている。

また、数年前から規模拡大に伴い、きゅうりの周年生産やいちごの生産に取り組み、副次的な効果として**周年雇用を実現**した。

■ 技術習得支援並びに能力給の導入

従業員が生産及び出荷に係るすべての作業を理解し実行できるように、**カリキュラムに基づいた従業員教育を行い、従業員の能力向上に取り組んだ**。

また、**給与体系を技術習熟度に応じた能力給と**することで、従業員のモチベーションが向上し、その結果、優秀な人材を確保が可能となった。



出荷作業を行う特定技能外国人の様子

今後の意気込み

新型コロナウイルス感染症の影響でストップしていた海外展開に改めてチャレンジしていきたい。

専属スタッフ所感

今後国内及び海外における事業展開を考えているとのことと、法人化の効果が徐々に出てくるものと期待しています。



代表の大吉氏夫婦

経営概要

- ◆代表者、所在地
大吉徹治、鹿児島県指宿市
- ◆設立年
令和4年7月
- ◆経営規模
キャベツ40ha、枝豆10ha、ケール3.8ha等
- ◆従業員数
パート・アルバイト8名
- ◆事業内容
キャベツ、枝豆、ケールを生産し、平成28年にJGAP認証を、令和2年にはASIAGAP認証を取得。令和元年11月からはキャベツの輸出に取り組む。

1 現状及び相談内容

法人化に向け、雇用者の労務管理、社会保険等について専門家からの助言が必要と考え、普及指導員に相談し、かごしま農業経営・就農支援センターを紹介したことをきっかけに、令和3年7月に法人化に向けた支援がスタートした。

2 支援内容

経営診断を実施したところ、経営管理に課題があることが判明したため、税理士を派遣し、財務や経営管理について助言を行った。

また、社会保険労務士が雇用者の労務管理や社会保険等に関する助言や就業規則の策定に係る支援を実施した。

3 人材の確保・育成に資する取組

★夏季休暇などの長期休暇の設定、勤務時間のシフト制と希望による在宅ワークを組み合わせることもできるようにするなど柔軟な働き方ができる環境を実現

■ ライフスタイルに合わせた働き方を推奨

子育て期の女性が働きやすい環境づくりに取り組んでおり、勤務時間のシフト制にこだわらない柔軟な勤務体制や、事務作業においては在宅ワークを取り入れるなど、ライフスタイルに合わせた柔軟な働ける体制を整備した。

■ 勉強会やミーティングの実施

従業員とのコミュニケーションを円滑にするため、勉強会やミーティングを定期的実施し、お互いの意思疎通と情報共有を図っている。

■ 夏休み等休日期間の導入

農閑期である7月下旬から8月までと年末年始は休日期間を設定したことで、子育て期の女性従業員に喜ばれており、雇用の安定化にもつながっている。

■ GAP認証の取得

「働きやすい環境づくり」を目指して、GAP認証に取り組み、併せて作業用トイレ、休憩室等ハード面の整備を行ったことで、従業員の作業環境を改善した。



ミーティングの様子

今後の意気込み

繁忙期はデワークの活用などにより労働力を確保しており、従業員のフレキシブルな働き方を実践し、雇用の安定化につなげていきたい。

また、更なる経営安定のため、今後は、特定技能実習生の受け入れにも取り組みたい。

専属スタッフ所感

露地野菜の輸出なども手掛け、規模拡大に伴う設備導入や資金管理など大きな動きがある中、支援チームが相談者の課題や不安を具体的に整理した支援計画を策定し、1年目は経営管理の見直しを行い、それを踏まえて2年目に法人化した。支援により経営実態に合った法人化や雇用環境の整備が図られた。