



(株)さくらだファームの菌床しいたけハウス
(左から従業員、代表取締役、取締役)

1 現状及び相談内容

櫻田氏は菌床しいたけを中心とした経営を、父親は水稻を中心とした経営を、別経営体として行っていた。

法人化を検討する中で、**経営の一本化**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及び人的資源活用**について、専門家派遣の希望があった。

2 支援内容

普及指導センター、町、JAで構成する現地支援チームによる**経営改善の相談**や中小企業診断士による**経営診断**、税理士による法人化に向けた個人経営からの**資産譲渡や、賃貸借・売掛金の扱い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

★他産業から転職者を採用し、幹部候補生として育成

■他産業からの転職者を幹部候補生として育成確保

従業員は3名とも**他産業から転職した若手の正規従業員**である。従業員の能力向上のため、役員や経験年数の長い従業員から指導を行っている。また、各種社会保険に加入し、従業員の福利厚生の充実に取り組んでいる。

■人事・労務管理から人的資源の有効活用

就業規則の策定や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・育成や人事評価制度などの人的資源活用に対する理解を深める**ことができた。今後、人事面談やキャリア開発等の人材育成に向けた取組を行い、**従業員の自己実現と法人の発展**を図っていく。

■雇用者の作業能力向上に向けて

各作業の効率アップに向け、**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。

従業員の大型特殊免許やドローンの操縦に必要な資格の取得に取り組んでいる。



社会保険労務士による作業手順書の作成助言の様子

今後の意気込み

会社として安定した仕組みを作り、経営者も従業員も安心して楽しく働ける職場を作っていきます。仲間を増やしつつ、共に成長し合い、地域にイノベーションを起こします。農業で稼いで生き抜いていく！目標売上1億円！

専属スタッフ所感

就業規則の整備に加え、人材確保・育成や人事評価制度、キャリアアップなどについて理解を深められました。従業員の方々が「働きやすい」、「やりがいがある」と感じることができる職場環境の実現を期待しています。



(株)あさぎいろの皆さん

経営概要

- ◆代表者、所在地
代表取締役 内山賢祐、 福島県浪江町
- ◆設立年
令和5年2月
- ◆経営規模
ネギ 2.5ha
- ◆従業員数
取締役4名、パート・アルバイト1名
- ◆事業内容
J A出荷を中心としたネギの周年栽培に取り組む。

1 現状及び相談内容

令和4年度に、県外から原子力災害被災地域である浪江町に移住して、新規就農することを希望し、経営基盤の安定化と人材確保に向けた法人化を検討していた。しかし、**農業法人設立の知識がないため、関係法令等を含めた助言を必要としていた。**

2 支援内容

農業経営・就農支援センターと公益社団法人福島相双復興推進機構が連携し、**農業分野特有の法規制や労務管理について助言**を行った。

3 人材の確保・育成に資する取組

★取締役全員が他県からの移住新規就農者であり、同郷からの就農者を呼び込むために寮を整備するとともに、地域でパート従業員の雇用を創出

■社員寮整備で県外からの新規就農呼び込み

群馬県で飲食店を経営していた代表取締役ら4名は、コロナ禍をきっかけに農業に参入することを計画し、**縁があった福島県浪江町に移住後、法人の設立とともに就農した。**

経営開始資金等の各種事業を活用しながら周年のネギ栽培に取り組んでおり、今後は規模拡大を目指し、雇用を増やしながら経営を発展させる計画である。

計画達成に向けて雇用に関しては、地域住民を雇用するほか、**社員寮として戸建て住宅を借上げており、今後、群馬県を含む他県から移住する新規就農者を呼び込む準備を進めている。**

■技術・知識の定着に向けた取り組み

全員が新規就農者であるため、なるべく**同じ作業を全員で実施することにより、知識・経験を共有し、業務レベルの底上げを図っている。**全員が作業に習熟した後に得意な部門に振り分けることで業務を効率化する予定である。

また、規模拡大のために大型機械の導入も検討しており、大型特殊自動車運転免許の取得も進めている。



社員寮

今後の意気込み

周年栽培でいつでも収穫できるようにすることで、人材の確保や規模拡大を図るとともに、機械化等も進めて経営発展につなげていきたい。

専属スタッフ所感

若手の新規就農者が4名増え、さらに新規就農者を他県から呼び込む予定であることは、担い手不足が懸念される地域において大きな期待が持てます。



自慢の野菜を抱える代表取締役の山岸氏

経営概要

◆ 代表者、所在地

代表取締役 山岸隆之、群馬県吾妻郡中之条町

◆ 設立年

令和5年2月

◆ 経営規模

野菜（ハクサイ等）11ha

◆ 従業員数

役員1名、正社員1名、パート・アルバイト1名

◆ 事業内容

露地栽培を中心とした大型野菜の生産や育苗ハウスを活用した軟弱野菜の生産に取り組む。

1 現状及び相談内容

山岸氏は2年間農家で働きながら技術を身に付け、令和元年に独立就農した。**儲かる農業の確立を目指して規模拡大し、4年間で就農時の2.5haから11haまで経営面積を増やした。**

経営規模に応じた人材確保を進めるため、法人化に取り組むことにしたものの、安定性の高い経営計画作りや人材の確保・定着に必要な就業体制整備、労務環境の改善が課題だった。

3 人材の確保・育成に資する取組

★新規就農者を確保するために、町や県が主催する研修会に積極的に参加し自身の経験を発信するなど、精力的な活動を実施

■ 就農希望者に向けた情報

山岸氏は地元の農業高校を卒業した後も、出身高校との交流を続けており、教員、卒業生、在校生などの人脈を最大限に活用し、優秀な人材を正社員として雇用した。

また、**町や県が主催する新規就農者を呼び込む取組に参加する**など、機会があるごとに、自らの就農体験や従業員と経営者のそれぞれの心がけについて、就農希望者や関係機関の職員へ情報発信している。

■ OJTによる人材育成

正社員には、持てる技術を伝えつつ、本人の理解度を確認しながら仕事を任せると、丁寧に育成指導している。

また、栽培や販売の情報を共有し、次の展開について正社員の考えを聞く機会を設け、人材育成を進めている。

今後の意気込み

儲かる農業を目指し、規模拡大と一年を通じた安定出荷を進めています。法人化し、今後も正社員を増やし、加工や販売などの事業の多角化にも挑戦していきたいです。

2 支援内容

普及指導センターが中心となり群馬県農業経営・就農支援センターの専門家とも連携し、将来的な規模拡大や経営発展に向けた課題分析及び課題解決に向けた取組計画の策定等に対して助言を行った。

また、人材確保と定着に向け、就業規則の策定や労務環境の改善などに関する助言を行った。

■ 人材の定着に向けた労務環境改善

山岸氏はこれまで休日もなく働いてきたが、正社員を雇用するにあたり、**就業規則を整備し、始業時間と終業時間を定め、自らの働き方も含めて見直しを行った。**

正社員の雇用は初めてだが、規模拡大に応じて徐々に従業員を増やしていく予定であり、**従業員と話し合いながらより良い労務環境づくりを進めること**としている。



頼りがいある正社員と共に

専属スタッフ所感

新規就農者ですが、本人の努力と周囲のサポートがあり、栽培技術はしっかりしています。雇用と人材活用の経験を重ねることで、今後ますますの経営発展が期待されます。



代表の岩崎氏（左から2番目）と従業員の皆さん

経営概要

- ◆代表者、所在地
代表取締役 岩崎優也、埼玉県本庄市
- ◆設立年
令和5年11月
- ◆経営規模
ねぎ 14ha（栽培9ha、作業受託5ha）
- ◆従業員数
役員1名、正社員12名、パート・アルバイト1名
- ◆事業内容
ねぎの生産・販売に取り組む。

1 現状及び相談内容

岩崎氏は非農家出身で大学卒業後、平成30年にねぎを生産している法人に雇用就農した。令和2年に青年等就農計画の認定を受け、法人から独立して農業経営を開始した。

ねぎの機械化一貫体系により栽培規模を拡大し、周年出荷体制や作業受託により経営安定を図っている。安定的な雇用を確保するために、法人化をしたいと、埼玉県農業経営・就農支援センターへ令和4年8月に相談があった。

2 支援内容

新規就農に際し、農業次世代人材投資事業（経営開始型）の交付等について関係機関と連携し支援を行った。埼玉農業経営塾への参加を促し、農業経営の将来像について検討する機会を提供した。

また、税理士や中小企業診断士、行政書士、社会保険労務士の派遣を通じて、法人化や労務管理に関する助言を行い、雇用体制整備に対する支援を行った。

3 人材の確保・育成に資する取組

★作業別にチーム編成を行い、そのチームのリーダーに積極的に進捗管理を任せることなどで業務を通じた能力向上の取組を実施

■労働環境の整備と雇用の安定化

令和5年11月に「株式会社こむぎ」を設立するとともに、社会保険制度の諸規定を整備した。あわせて、就業規則を策定し労働条件を明確化した。

■作業チーム編成による人材育成

従業員の適性と希望を勘案して栽培管理と出荷調製に各チームを編成し、リーダーによる指示連絡体制を整えた。

■経営管理ツールを活用しデータ管理

経営管理ツールの活用により、迅速なデータ共有を行っている。作付計画や栽培管理、作業進捗、出荷量、売上等の業務におけるデータを迅速かつ徹底して数値管理・共有することで、従業員に示す指標を明確化し、正確な指示が行えるようになった。



ねぎほ場



調製作業

今後の意気込み

今後の経営規模の拡大と経営発展のために、自社ブランド力の向上と販路拡大による販売力の強化に取り組んでいきます。

専属スタッフ所感

経営ビジョンが明確であり、経営発展への意思が高く、経営者、全従業員ともに20代と若く、地域の担い手として大きな役割を果たされており、今後の経営発展が期待されます。



(株)原ファームの皆さん

経営概要

- ◆ **代表者、所在地**
代表取締役 原圭吾、山梨県北杜市
- ◆ **設立年**
令和5年5月
- ◆ **経営規模**
水稲 13ha、水稲作業受託 12ha
- ◆ **従業員数**
役員2名、パート・アルバイト3名
- ◆ **事業内容**
水稲の生産・販売、作業受託に取り組む。

1 現状及び相談内容

地域における農業の担い手として水稲の生産・販売に取り組んでおり、年々経営規模が拡大しているため、経営の法人化を検討していた。

法人化に伴い、社会保険や運営費などの経費がこれまで以上に負担となることが懸念されるため、**法人化することにメリットがあるかどうかを確認したい**と、山梨県農業経営・就農支援センターに相談があった。

2 支援内容

中小企業診断士による**法人化のメリット・デメリットの説明**や社会保険労務士による適切な**就業規則の策定及び労働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

★栽培技術等の専門性を高める機会として定期的に勉強会を開催し、従業員のキャリアアップや意欲の向上につながる環境を整備

■雇用の安定化に向けて適切な就業規則を整備

法人化に際して、勤務条件や服務規律をはじめ、**就業に関する事項を定めた就業規則を整備**し、新たな人材確保に向けた雇用体制を構築した。

■従業員のスキルアップのために勉強会を実施

農作業安全や新たな農業技術などのテーマを従業員が設定し、調べた内容を発表し合ったり、勉強した内容を実際の業務に取り入れるなどの取り組みを定期的に実施し、**従業員の専門知識や課題解決能力、意欲の向上を図っている**。



勉強会の様子

今後の意気込み

水稲生産を中心の経営を継続しつつ、経営規模拡大と人材確保・育成をバランスよく取り組みたい。
また、農業の魅力を発信・伝えていきたい。

専属スタッフ所感

営業とプロモーションが得意な代表夫人や従業員と一致団結し、農業法人としての組織力を活かすことで、更なる経営規模拡大を期待しています。



いちご想い(株)の皆さん（左：代表、右：採用2年目の従業員）

経営概要

◆代表者、所在地

代表取締役 安部 豊、新潟県新潟市

◆設立年

令和4年11月

◆経営規模

施設野菜（いちご） 0.3ha、露地野菜（長ねぎ等）2ha

◆従業員数

役員2名、正社員2名

◆事業内容

新潟県オリジナル品種のいちご「越後姫」を中心に、露地野菜の長ねぎ等の農産物の生産・販売による複合経営に取り組む。

1

現状及び相談内容

安部氏は、平成23年に露地野菜で新規就農し、その後、施設園芸のいちご栽培を導入、地域に根差した農業経営を実施している。

就農から10年が経過し、経営の柱であるいちごの需要に応えるために規模拡大するとともに、新たな雇用の確保を図るため、法人化に取り組むこととしたものの、**法人化にあたり、必要な手続きや就業規則などの就業環境の整備**が課題であった。

2

支援内容

普及指導センターと連携し、**法人設立時の手続き**や栽培技術の指導も含めて**規模拡大に向けた経営計画等の助言**を実施した。

また、人材確保と定着に向け、社会保険労務士による**雇用契約書・就業規則の作成方法や社会保険等の手続きに関する助言**を実施した。

3

人材の確保・育成に資する取組

★就業規則や従業員専用の休憩室等を整備するとともに、デジタルツール等を活用して業務の見える化を図り、働きやすい職場環境づくりを実施

■就業規則の整備

従業員の雇用確保に向けて、農繁期を考慮しながら**週休2日制や定時退社を実現**するために、**1年単位の変動労働時間制とシフト制**にすることや、他産業並みの就業条件（割増賃金や昇給・賞与、退職金などの規定）を整え、これらを明記した就業規則を整備した。

■デジタルツール等を活用した業務の見える化

従業員に**経営管理ツールを入れたタブレット**を支給することで、**雇用されたばかりの従業員でも畑の位置を確認**できるとともに、**作業記録を社内で共有**することで作業ミスの防止を図っている。

また、ハウス内のいちごの生育状況や病害虫の発生状況を作業場のホワイトボードに記入し、社内で情報共有を行うことで、迅速な問題解決に活用している。

■働きやすい職場環境づくり

事務所には、**従業員専用の休憩室やロッカー、男女別トイレ、シャワー室を完備**することで、若手の女性従業員が役員等を気にせず、ゆっくりと昼休憩をとれるように配慮する等、誰にとっても働きやすい環境づくりを意識している。



採用2年目の従業員の作業の様子

今後の意気込み

働きやすい環境の整備と併せて、作業を効率化して生産性を高め、従業員の給与に還元していけるようにしていきたい。

専属スタッフ所感

就業環境の整備やデジタル技術を活用した経営管理を行うなどの取組により、働きやすい環境が整備され、安定した法人経営が期待されます。



代表取締役の池田氏

経営概要

- ◆代表者、所在地
代表取締役 池田天瑠、 福井県坂井市
- ◆設立年
令和4年7月
- ◆経営規模
いちご0.28ha
- ◆従業員数
役員1名、正社員2名、パート・アルバイト5名
- ◆事業内容
水田地帯での大規模施設によるいちごの生産だけでなく、ラジヘリ防除請負等に取り組む。

1 現状及び相談内容

池田氏は令和2年に新規就農し、大規模施設園芸に取り組んできた。

増加していく需要に応じた生産体制の整備と人材確保を進めるため法人化に取り組んでいたが、**経営規模拡大を見据えた計画作りや人材の確保・定着には、就業規則や賃金規程の整備が課題**であった。

2 支援内容

福井県農業経営・就農支援センターと普及指導センターが連携し、**経営規模拡大に向けた課題の分析や事業計画の策定などの助言**を行った。また、人材確保・定着を図るために**就業規則や賃金規程を策定するための助言**を行った。

3 人材の確保・育成に資する取組

★新規雇用者が定着し、能力を発揮できるようにOJTを通じた人材育成に取り組むとともに、SNS発信等の業務を独立予定のスタッフに任せることで将来の顧客とつながれるような取組を実施

■人材の定着に向けた労務環境改善

法人化を機に就業規則や賃金規程を整備したことで、休日の設定や給与体系が明確になり、人材の確保・定着につながっている。

■みらいの仲間づくり

様々な農業との関わり方を知ってもらうため、**地元の高校生や大学生の現地実習と職業体験を積極的に受け入れている**。職業体験を機に、ICHIGOOJI（株）への就業を検討する学生が現れ、今後の人材確保に期待が見込まれる。

また、**地域全体の園芸産地活性化に寄与**するため、将来的に独立を予定しているスタッフには、積極的にSNS動画に出演してもらい、**消費者からの認知度を高める**よう取り組んでいる。

■OJTによる人材育成

いちごの**生育調査を新しく入ったスタッフに任せる**ことで、いちごの**生育状況の把握の仕方や栽培管理能力を早期に習得・戦力になれる**ようにしている。



スタッフが配信しているSNS

今後の意気込み

法人化をきっかけに、人材確保や労務環境の改善に取り組んだことで、経営規模の拡大に現実味が出てきた。今後もさらなる経営発展に向けて取り組んでいきたい。

専属スタッフ所感

大規模施設園芸での新規就農のモデル的経営として、法人化後のさらなる経営発展が期待される。



代表取締役の山田氏

経営概要

- ◆代表者、所在地
代表取締役 山田翔也、岐阜県下呂市
- ◆設立年
令和5年7月
- ◆経営規模
夏秋トマト1.1ha、ホウレンソウ 0.1ha
- ◆従業員数
役員4名、正社員2名、パート・アルバイト10名（うち季節雇用7名）
- ◆事業内容
岐阜県が開発した隔離型培地耕（3S）システムによる夏秋トマト及び土耕によるホウレンソウ生産等に取り組む。

1 現状及び相談内容

山田氏は2年間下呂市の農家で研修を受けた後、平成30年に経営を開始し、地域における農業の担い手としてトマト栽培に取り組んできた。

経営者になりたいという思いがあり、家族経営からの脱却と規模拡大のために、友人と一緒に法人を設立したいと、岐阜県農業経営・就農支援センターに相談があった。

2 支援内容

岐阜県農業経営・就農支援センターと普及指導センターが連携し、法人設立を支援した。

また、人材確保・定着に向けて、専門家派遣による**就業規則の策定などに関する助言**を行った。

3 人材の確保・育成に資する取組

★育児・介護休暇等を含めた就業規則や安全衛生管理等の各種規程を定め、若い人に魅力ある働きやすい労働環境を実現

■一般企業と同等の就業規則等を制定

農業において適用除外とされている**時間外労働**と**休日労働**に対する割増賃金を支給し、週休2日制としている。また、**育児・介護休業規程**や**安全衛生管理規定**を定め、若い人に魅力ある働きやすい会社となることを目指している。



誰もが作業できるようトマトの草丈を調整作業する代表者

■従業員に合わせた栽培方法

土耕栽培における畝や支柱の高さを背の低い女性の手が届く位置に設定することで、作業台に立つ必要がなくなり、**効率的かつ安全に作業が**出来ている。

■人材教育の実施

今後、夏秋トマトやホウレンソウの農場を任せられる人材に育成すべく、新規採用者向けの研修を実施している。**習熟度を測定するために、チェックリストの作成**に取り組むとともに、**人事評価制度を導入**している。



3S栽培ほ場の様子

今後の意気込み

飛騨地域で1番の農家になることを目指し、15年後には5haに規模拡大したい。農場を任せられる人材を育て、農業経営に興味のある従業員の独立支援も行いたい。

専属スタッフ所感

前職で人をマネジメントした経験や、人脈を生かした発想により、事業の拡大や新たな経営者を育成することが期待される。



のびのびと平飼い飼養されている採卵鶏「もみじ」

経営概要

◆ 代表者、所在地

代表取締役 安田博美、愛知県稲沢市

◆ 設立年

令和5年4月

◆ 経営規模

採卵鶏2,000羽

◆ 従業員数

役員2名、正社員1名、パート・アルバイト5名

◆ 事業内容

平飼いにより採卵鶏（国産鶏）を飼養している。飼料用米を給餌した特色ある鶏卵の生産・販売に取り組む。

1

現状及び相談内容

日本の食料生産の現状に危機感を抱き、2年半の準備期間を経て、自然卵を生産・販売する養鶏農家として、平成16年に新規就農した。

今後は農家レストランの開業を目指しており、人材確保がしやすいため法人化に取り組むこととしたものの、**農業経営の法人化に関する知識の習得、人材の確保・定着に必要な就業体制の整備及び労働環境の改善が課題**だった。

2

支援内容

愛知県農業経営・就農支援センターと普及指導センターが連携し、中小企業診断士による**経営診断を実施するとともに、法人化や総合化事業計画（農家レストランの整備）の策定の助言**を行った。

また、人材確保と定着に向けて、社会保険労務士による**就業規則の策定や労働環境の改善に関する助言**を行った。

3

人材の確保・育成に資する取組

★鶏にも人にも快適な環境を整備するとともに、農業大学の派遣実習を受け入れ、次代の農業を担う人材確保・育成の取組を実施

■ 鶏にも人にもやさしい鶏舎

鶏舎内は坪あたり5～6羽で放し飼いとなっており、巣箱を設置するなど**鶏にとってストレスの少ない作り**となっている。

シンプルな作業動線となるように鶏舎を配置し、**独自の床管理技術により鶏ふんによる悪臭を防止**し、鶏舎内を常にきれいに保つことで、**従業員が快適に働ける環境を整備**している。

■ 人材の定着に向けた労働環境改善

事業拡大に伴う正社員雇用に向けて、社会保険労務士と相談し、**就業規則の整備**を行い、**給与体系や昇給制度、週休2日体制**といった労働条件を改善した。

また、**育児・介護休業等に関する規則**を規定することで、**女性にとっても働きやすい職場環境の整備**に取り組んでいる。

■ 農大実習生の受け入れ

将来の経営継承を見据えた人材確保のため、**農業大学が開催する就職説明会に参加**している。また、**農業大学の実習生を受け入れ、次世代を担う人材の確保・育成に力**を入れている。



きれいに管理されている鶏舎

今後の意気込み

独自養鶏技術の継承を念頭に置いた雇用拡大に加え、地域では初となる農家レストラン開業による“魅力ある農”の情報発信や啓蒙活動は、更なる地域活性化や地産地消の推進等のアグリビジネスのあらゆる可能性を具体化していきたい。

専属スタッフ所感

平飼い養鶏農家としてモデル的な経営体である。法人化後、スピード感を持って、就業規則の策定など労働環境の整備に取り組まれた。



大型トラクターを乗りこなしている代表取締役

経営概要

◆ 代表者、所在地

代表取締役 南出千晶、 三重県伊賀市

◆ 設立年

令和5年11月

◆ 経営規模

飼料用 (WCS) の 水稲 5 ha 及び 大麦 5ha

◆ 従業員数

正社員 1名、パート・アルバイト 2名

◆ 事業内容

WCS用水稲及び大麦を使ったWCSを中心とした農産物の生産に取り組む。

1

現状及び相談内容

南出氏の実父は、水稲作及び稲・麦のWCS生産を中心とした大規模な地域の担い手経営者である。南出氏の就農を機に、経営継承を見越して、法人化の相談があった。

持続可能な経営の実現に向け、法人化や**円滑な経営継承、経営基盤強化、人材の確保・定着に必要な就業環境の改善が課題**だった。

2

支援内容

三重県農業経営・就農支援センターと普及センターが連携し、持続可能な経営を目指し、**経営規模拡大に向けた課題の分析及びその解決に向けた取組計画の策定等について助言を行った。**

その後、司法書士から、**法人形態や設立時期、定款作成等**に関する助言を行った。また、社会保険労務士からは、人材確保と定着に向けた**就業規則の作成や労務環境の改善等に関する助言**を行った。

3

人材の確保・育成に資する取組

★「働きやすい職場環境づくり」のために育児休業等を盛り込んだ就業規則を整備

■ 就業規則整備による「労務環境改善」

持続可能な経営を実現するためには、人材の確保・育成が重要と考え、社会保険労務士と連携して働きやすい職場環境の基礎となる**就業規則を作成した**。具体的には、**育児等の個人のライフイベントに合わせたフレキシブルな勤務体系の導入や就業時間の明確化、農作業の繁閑を考慮した上での週休2日制の導入**を行った。

■ 規模拡大と生産性向上による「経営基盤強化」

持続的な雇用に向けた経営基盤の強化のために**稲・麦 WCS生産の規模拡大と収量及び品質の向上**が必要だと考えて策定し生産計画に基づき稲WCSの専用収穫機を導入し、規模拡大と生産性向上を実践した。



代表取締役がラッピングマシンを操作している様子

今後の意気込み

法人化を契機として課題に取り組めたことから、今後、徐々に全事業を継承し、持続可能な経営体をめざします！

専属スタッフ所感

持続可能な経営の実現に向けて、計画に沿って着々と取組を進めており、感嘆しております。 今後は、特に経営を左右する人材の定着・育成に向けて、従業員に対する経営者の期待が伝わる取組に注力していただくことを望みます。



代表取締役の坂田氏（右側）および先代の父（左側）

経営概要

◆代表者、所在地

代表取締役 坂田滋、滋賀県蒲生郡日野町

◆設立年

令和5年2月

◆経営規模

水稲 15ha、麦 12ha、大豆 25ha、
子実用とうもろこし 3ha

◆従業員数

正社員 3名

◆事業内容

農産物生産（米、麦、大豆、子実用とうもろこし）に取り組む。

1

現状及び相談内容

家族経営で土地利用型作物を中心とした農業を営み、地域で離農された方の農地を集積し規模拡大を図ってきた。先代から地域の信頼が厚く、今後さらなる農地の集積が予想される中、**経営の継承とともに規模拡大に向けた体制整備が必要**となっている。

規模拡大を見据えた雇用の確保・人材育成環境の整備を含めて、法人化と併せた経営継承を進めたいと、しがの農業経営・就農支援センターに相談があった。

2

支援内容

税理士及び公認会計士による**法人化に係る手続きや選択する会社形態、常時雇用を追加する経営力があるかの助言**を行い、**法人化の支援**を行った。

さらに、新たに外部から従業員を雇用しやすくなるように、社会保険労務士による**就業規則の作成支援**を行った。

3

人材の確保・育成に資する取組

★従業員のキャリア形成を重視したみんなが笑顔になれる職場作り

■人材の確保に向けた柔軟な就業規則を整備

今まで家族経営をしていたが、令和5年2月に法人化した。その後、令和6年1月に外部から従業員を1名雇用したことに併せて就業規則を整備した。

従業員の働きやすい環境を確保するため、急な勤務時間の変更にも柔軟に対応している。

■従業員のキャリア形成に向けた支援

従業員のキャリア形成に向けたプラン作成に際して、定期的な面談により従業員の悩み・想いを都度確認することで、従業員がストレスを抱えずに、先を見据えて長く続けてもらえるように意識している。相談の上、キャリアプランの内容を決定し、キャリアプランに沿って指導及び研修を行う。



面談の様子

今後の意気込み

今後も面積拡大を図り、収益の向上とともに従業員とみんな笑顔になれる職場づくりに励みたい。

専属スタッフ所感

経営ビジョンに沿った規模拡大に当たり、人材確保及び育成環境の整備が早期にできたことで、安定した経営基盤の確立とともに今後の経営発展につながることを期待する。



代表取締役の中江氏

経営概要

- ◆代表者、所在地
代表取締役 中江一泰、京都府京丹後市
- ◆設立年
令和5年7月
- ◆経営規模
花壇苗0.15ha、野菜苗0.45ha
- ◆従業員数
正社員1名、パート・アルバイト14名
- ◆事業内容
花壇苗や野菜苗の生産・卸売業に取り組む。

1 現状及び相談内容

パイプハウス18棟(35a)で野菜苗・花苗を生産している。ホームセンターなどへ新たに販路を拡大し、売上を飛躍的に伸ばした。更なる経営発展に向けて、**法人設立による対外的な信用力の向上及び販路拡大を行う**こと、また、この生産を担う**中核的な人材を確保するために、社会保険・労働保険の充実や就業規則の作成**について、普及指導センターを通じ、京都農人材育成センター（京都府農業経営・就農支援センター）に相談した。

2 支援内容

京都農人材育成センターの専属スタッフである**中小企業診断士**が、**法人化の当否に係る経営診断**や法人形態の選択について助言を行った。さらに、普及指導センターの伴走のもと、**税理士派遣による法人化した場合の会計処理への指導や収支のシミュレーション**などを行った。また、**社会保険労務士の派遣**により、**就業規則の策定**を支援した。

3 人材の確保・育成に資する取組

★研修・作業用マニュアルの提供により作業内容を明確化し、出勤退勤時間自由制を導入するなど個々の生活リズムに合わせた働きやすい環境を整備

■出勤退勤時間自由制の導入

出勤退勤時間自由制の導入により、子育て等で時間の都合の付きにくい**主婦層の雇用拡大**や繁忙期における**人手不足の解消**につながっている。

■大学進学予定者を短期アルバイトとして雇用

3月に高校を卒業した学生を、進学するまでの1か月間アルバイトとして雇用している。これらの人材を短期間雇用することで農業を体感してもらい、**農業分野への就職のきっかけへつなげている**。こうした取組により、大学等に進学した後も長期休暇等で京丹後市へ帰省した際に**短期アルバイトに来る学生もおり、人材確保にもつながっている**。

■就業規則や研修・作業用マニュアルを作成

労働環境を向上するために就業規則を作成するとともに、**年間の研修・作業内容を明確化**している。また、従業員の技術習得状況の把握・フォローアップを行うための**研修・作業用マニュアル**を作成している。

家族外から初めて正規雇用した西村氏にポットの土入れを指導している様子
専属スタッフ所感

今後の意気込み

就農してから売上を伸ばすことができましたが、更にも上のステージに行くためには、法人化と家族外の雇用が不可欠でした。現場を任せられる人材が育てば、営業に力を入れることができるため、目標としている売上1億円により近づけると思います。

対外信用力の向上や従業員育成、課税メリットの観点から法人化するのに申し分ない経営体でした。

初回相談から1年以内に法人化や正社員採用に伴う各種の手続きをやり切った実行力を今後の経営に生かしていくことが期待されます。



栽培管理を行う上田代表取締役

経営概要

◆代表者、所在地

代表取締役 上田智之、奈良県田原本町

◆設立年

令和5年11月

◆経営規模

イチゴ（高設ハウス：5棟0.57ha、育苗ハウス2棟0.12ha）

◆従業員数

正社員1名、パート・アルバイト8名

◆事業内容

「みんなで一つのいいものを作ろう」をモットーに、奈良県におけるイチゴのブランド品種である「古都華（ことか）」の生産・販売に取り組む。

1

現状及び相談内容

平成30年9月の経営開始以降、順調に規模を拡大してきた。対外信用力の向上及び優良人材の確保の為、顧問の税理士と経営の法人化について協議し、株式会社の設立を決断した。法人設立に向けた手続について事前に確認したいと考え、日常的に付き合いのある奈良県農業経営・就農支援センターのサテライト窓口である普及指導センターを訪問した。

2

支援内容

経営戦略会議を実施し、株式会社の設立を支援するために司法書士、普及指導員及び農業経営・就農支援センター専属スタッフからなる支援チームの編成・派遣を決定した。

令和5年7月に支援チームを派遣し、定款作成や法人登記等の株式会社設立のための具体的な手続きについて助言を行った。

3

人材の確保・育成に資する取組

★新たに独立自営就農を志す者を対象とした県の研修制度により、研修生を受入れるとともに、県内農業大学校や農業高校への積極的なリクルート活動を展開

■研修生の受け入れ

独立自営就農を志す研修生の実務研修を受入れ、独り立ちができるように指導を実施している。

指導した研修生が認定新規就農者として独立自営就農の見込みであり、農業の担い手確保に大きく貢献している。

■県内農業大学等へのリクルート活動

県内の農業大学や農業高校に対して積極的にリクルート活動を行う中で、令和6年4月から農業高校生1名を採用予定であり農業を志す若者の受け皿となっている。

採用側にとっても農業に対する理解度が高い若者を雇用できるよい機会となっている。



研修生に対して研修を行う様子（写真右側が上田代表取締役）

今後の意気込み

普及指導センターには法人化について以前から相談していましたが、今回実際に法人化するに当たって専門家派遣等の支援を受けることができ、助かりました。

法人化後も変わらずに、奈良県産のイチゴの「美味しさ」・「魅力」を、日本中そして世界中に発信していけるように頑張りたいです。

専属スタッフ所感

相談者は過去に奈良県農業経営・就農支援センターの前身機関である奈良県農業経営者サポート協議会において支援実績（労務管理に関する助言[令和元年度]、6次産業化に関する助言[令和3年度]）があったことから、既に経営状況等が把握できており速やかな支援が実現できました。

今年度も10aの規模拡大をされるなど非常に意欲的に農業経営に取り組まれており、今後ますますの発展が期待されます。



代表の土山ご夫婦

経営概要

- ◆代表者、所在地
代表取締役 土山善史、和歌山県海南市
- ◆設立年
令和5年8月
- ◆経営規模
果樹類（ミカン、不知火、キウイフルーツ） 5.0ha
- ◆従業員数
正社員2名、パート・アルバイト6名
- ◆事業内容
農産物（果樹類）の生産・販売等に取り組む。

1 現状及び相談内容

専業農家の後継者として平成6年に就農した現代表は、**地域の農業の担い手**として、精力的に農業経営に取り組んできた。

近年、生産・収穫量が安定してきたため、**経営の安定化や事業の多角化、若手・後継者の育成**等を鑑みて、法人化を検討するために、専門家から指導・助言を受けたいとの相談があった。

2 支援内容

わかやま県農業経営・就農サポートセンターの専属スタッフによる**経営診断**の後、税理士から**法人化のメリット・デメリット**や**法人の設立時期**等について、助言を行った。

また、社会保険労務士から**雇用環境の整備**や**就業規則の策定**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

★地域の課題として後継者不足の問題を捉え、OJTやマニュアル作成、就農後のサポート等の新規就農者を雇用・育成する取組を実施

■OJTによる人材育成

パート・アルバイトを含めた新たな従業員への指導は、早期の人材育成や各種事故防止等の観点から、現代表または経験豊富な従業員が**マンツーマン指導**を行っている。

将来的に独立を考えている従業員には、**農業用機械の使い方等の指導**を積極的に行うとともに、免許取得希望者には、教習所に通う時間等の確保を行っている。

また、作業の効率化や指導方法の統一、農作業事故防止等を目的に、**作業マニュアルの作成**や**社内研修会の開催**を実施している。

■新規就農者への支援

独立自営就農を考える従業員には、地域内にある**農地の情報を紹介**するとともに、**経営の安定に向けて収穫や出荷における支援・助言等**を行うこととしている。



所有する園地での剪定の様子

今後の意気込み

法人化をきっかけに、自社の経営はもちろん地域の将来等を改めて考えるようになりました。まだまだ課題は多いが、先進的な事例を学び、学んだことに取り組んでいきたい。

専属スタッフ所感

人材育成の取組の中で、研修体制だけでなく、独立後の支援を考えられている経営体です。地域内、広くは県内におけるモデル的法人としての経営確立が期待されます。



代表社員の渡邊氏(右)と社員の柳原氏(左)

経営概要

- ◆代表者、所在地
代表社員 渡邊諒、 広島県庄原市
- ◆設立年
令和5年9月
- ◆経営規模
キク 1.3ha、ピーマン 0.5ha、 サトイモ 0.4ha
- ◆従業員数
代表社員1名、 正社員3名、 パート・アルバイト2名
- ◆事業内容
キクとピーマンを中心とした農産物の生産に取り組む。

1 現状及び相談内容

平成26年に広島県立農業技術大学校を卒業後、地元庄原市で就農した。令和元年度からは常時雇用を受け入れながら規模拡大しており、従業員の雇用環境の整備に向けた法人化や他経営体との経営統合を行うことによる更なる経営発展を考えていた。

このため、**法人化及び経営統合に向けて、適切な法人形態や準備事項の整理、就業規則作成等の雇用環境整備について具体的な助言が欲しい**と広島県農業経営・就農支援センターに相談があった。

2 支援内容

法人化に向けて、行政書士による**経営診断**及び社会保険労務士による**就業規則の策定や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。

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の明確化及び組織体制の見直しによる、従業員のやる気と能力を引き出す仕組みづくり

■経営指針書の作成・共有、組織体制の整理

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。

また、法人化に伴い、従業員2名を正社員として雇用し、**組織図を作成**するとともに、各役割に求められるスキル等を整理した。

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、高いモチベーションで働くことができる環境**を作っている。

■人材の定着に向けた労務環境改善

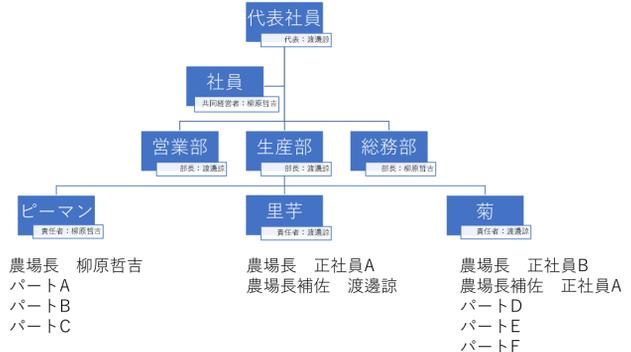
正社員を雇用するにあたり、社会保険労務士と相談し、所定労働時間や各手当などについて定めた**就業規則を整備**した。

また、給与のベースアップを行い、社会保険に加入するなど、雇用条件が改善したことで従業員の**モチベーションや責任感の向上**につながっている。

■定期的な面談実施による目標設定と振り返り

各役割に求められるスキル等を基に、従業員と日々コミュニケーションをとりながら、従業員に**目標設定を促し、定期的に達成状況を振り返る面談を実施**している。

具体的な目標を常に意識させ、目標達成に向けて伴走的な人材育成に取り組んでおり、従業員の**責任感向上**につながっている。



整理された組織体制（組織図）

今後の意気込み

法人化にあたって経営指針書の作成や労務環境改善に取り組む、手ごたえを感じています。しかし、課題はまだ山積みであるため、さらなる組織強化を図り、早期の経営安定を達成できるように取組を加速させていきたい。

専属スタッフ所感

取組を進める中で企業経営に必要な基本的な体制が整備され、人材育成も進行しています。産地の核となるモデル的企業経営体として経営発展が期待されます。



代表の萩原氏

経営概要

◆ 代表者、所在地

代表 萩原立己、山口県長門市

◆ 設立年

令和5年3月

◆ 経営規模

水稲 52ha、樹苗 0.4ha

◆ 従業員数

役員2名、正社員3名、パート・アルバイト5名

◆ 事業内容

水稲と樹苗生産を組み合わせ、周年作業体系を確立している。地域の農地を集約し、家族労働力を主とした大規模経営に取組む。

1

現状及び相談内容

萩原氏は、高齢化が進む中山間地域の農地の受け手として稲作と苗木の生産を組み合わせた経営規模の拡大に取り組んできた。

近年、急速に経営規模が拡大しており、新たな人材確保を進めるため法人化に取り組むこととしたものの、**法人化に伴う社会保険料の負担や資産の継承等**に不安があった。

2

支援内容

山口県農業経営・就農支援センターと普及指導センターが連携し、**法人化後の社会保険料の負担額の試算や法人化に伴う個人資産の継承方法等について助言**を実施した。

また、人材確保と定着に向け、**就業規則の策定や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

★水稲と苗木の生産を通じた周年雇用体制の確立及び他産業並みの給与の実現を図るとともに、今後の若者雇用に向けた週休2日制を導入した就業規則の整備

■ 周年雇用体制の確立

春から秋には**役員・正社員を中心とした大規模稲作経営**に取り組み、冬季には、パート・アルバイトを活用して、販売価格が安定している**樹苗に取り組んでおり、他産業並みの給与を従業員に支払える周年雇用体制**となっている。

■ 若い人材の雇用に向けた法人化

経営規模が拡大してきたため、**今後、新たな若い人材を雇用することが必要と考え、社会保険制度を整備するために家族経営を法人化した。**

■ 人材の定着に向けた労務環境改善

今後の**若い人材の雇用に向け、雇用契約書や就業規則の整備が必要**と考え、週休2日制を導入した就業規則等の整備を実施した。



(株)萩原のほ場と法人代表

今後の意気込み

今後も管理を依頼される農地は増加すると思われるので、早めに若い人材を雇用し、育成することで、今後の規模拡大や将来的な経営継承につなげたい。

専属スタッフ所感

法人化に際しての経営課題の解決を支援でき、スムーズな法人化が図られた。今後、規模拡大と併せた一層の経営発展が期待されます。



代表社員の野村氏（右）と従業員の皆さん

経営概要

- ◆ **代表者、所在地**
代表取締役 野村祐佳、 徳島県阿南市
- ◆ **設立年**
令和5年7月
- ◆ **経営規模**
アスパラガス20a、露地野菜（菜の花等）16a、
ジェラート加工販売
- ◆ **従業員数**
パート従業員7名
- ◆ **事業内容**
施設・露地野菜の生産、
農産物を加工したジェラートの製造及び店舗販売に取り組む。

1 現状及び相談内容

平成29年にアスパラガス栽培で新規就農し、規格外品の農産物を材料としたジェラート加工と販売店の経営を開始した。近年、急速に経営規模を拡大しており、効率的な営農体制作りと人材確保を進めるため法人化に取り組むこととした。しかしながら、**継続性の高い経営計画作り**や**人材の確保・定着に必要な就業体制整備、労務環境の改善**の必要があると考え、令和5年2月に徳島県農業経営・就農支援センターに相談があった。

2 支援内容

中小企業診断士による**経営診断**を基に、徳島県農業経営・就農支援センターと普及指導センターと連携し、**法人設立に向けた課題整理や労務環境及び収益性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

★子育て世代の女性に配慮した労働環境の整備に取り組み、加工技術習得研修などの実施により従業員が能力を向上できる環境を構築

■ SNSを活用した業務連絡

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、**農業部門と加工販売部門のスタッフが業務内容を共有**でき、作業効率が向上した。また、スタッフ全員に必要な連絡をもなく伝達することができるため、**代表とスタッフ間のコミュニケーションが密**になった。

■ 成長をサポートできる研修

従業員にも商品開発に携ってもらい、自身の特技として加工技術を取得できるように**研修への参加**を積極的に支援している。従業員それぞれの**強みを作り、役割を持たせる**ことで、向上心が湧き、個々の成長につながっている。

■ 子育て世代に優しい労務環境への改善

短時間勤務や**フレキシブル勤務**など、**多様な雇用形態**の選択を可能にし、**産休育休の取得**も可能とすることで、**子育て世代の女性が働きやすい職場**となるよう心がけている。



アスパラガスのほ場



ジェラート店

今後の意気込み

若い人にとって魅力的で働きたいと思えるような職場にしていくことで、若い人が地元で働き、地域で子育てを行い、活力ある地域になるように、今後も頑張っていきたい。

専属スタッフ所感

子育て世代が働きやすい環境づくりに配慮し、地域の雇用を創出しており、地域に活力を生んでいます。今後も、地域の中心的経営体としての活躍が期待されます。



代表の清水氏

経営概要

- ◆ **代表者、所在地**
代表取締役 清水豪士郎、愛媛県八幡浜市
- ◆ **設立年**
令和5年5月
- ◆ **経営規模**
温州ミカン3ha
- ◆ **従業員数**
役員4名、常時雇用1名、パート・アルバイト10名
- ◆ **事業内容**
温州ミカンを専作に安定した雇用による経営に取り組む。

1 現状及び相談内容

当地域は担い手の高齢化が進んでおり、今後、産地を維持・発展させるため、新規就農希望者や栽培が困難となった園地を受入れ、担い手育成と産地維持に貢献してきた。

後継者への経営継承や将来の労働力確保に向けた常勤従業員の雇用を目指し、法人化に取り組むこととしたものの、継続性の高い経営計画づくりや**人材の確保・定着に必要な就業体制整備、労働環境づくり**などが課題であった。

2 支援内容

普及指導センターが農業経営・就農支援センターと連携し、**経営発展に向けた課題の分析、課題解決に向けた取組計画の策定等への助言**を行った。

また、人材確保と定着に向けて、**就業規則の策定や労働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

★農業大学の研修生を受け入れるなど地域農業の担い手育成に取り組むとともに、**社会保険制度等を充実させ、従業員が安心して働ける環境づくりの取組を実施**

■ 地域後継者の確保・育成

新規就農希望者や県立農業大学の生徒を研修生として受け入れ、先進農家の生産販売に係る努力や創意工夫を学びながら農業に対する視野を広げる機会を提供し、地域農業の新たな担い手となり得る人材の確保・育成に注力している。

■ 労働環境の整備と雇用の安定化

就業規則を整備するなど、従業員が安心して働ける環境づくりの取組を行い、新たな人材確保に向けた雇用体制を構築している。



剪定研修の様子

今後の意気込み

働きやすい職場づくりをし、少しでも多くの農業体験や研修をしてもらい担い手となり得る人材の確保や育成に努めていきたいと思ひます。

専属スタッフ所感

法人化による社会的信用の向上や労働環境の整備も踏まえ、引き続き、地域の新たな担い手となり得る人材の確保・育成に取り組んでいただきたい。



代表の平山氏と従業員の皆さん

経営概要

- ◆ **代表者、所在地**
代表取締役 平山和寛、福岡県小郡市
- ◆ **設立年**
令和5年8月
- ◆ **経営規模**
施設野菜（水菜）0.9ha、露地野菜（非結球レタス等）11ha
- ◆ **従業員数**
正社員1名、外国人技能実習生・特定技能8名、パート・アルバイト4名
- ◆ **事業内容**
雇用を活用した施設野菜と露地野菜を組み合わせた、周年生産・販売に取り組む。

1 現状及び相談内容

平山氏は昭和55年に就農し、露地野菜栽培を開始した。平成16年から経営発展を図る目的で、施設野菜（水菜）の導入と規模拡大を行い、周年雇用を実現した。

経営規模拡大に伴い雇用者も増えたが、**経営の効率化には人材育成の取組みが課題**であった。また、第三者継承等を検討するに当たって課題がでてきたため、人材育成や経営継承の方法について相談があった。

2 支援内容

相談者へのカウンセリングを行った上で、**経営継承に向けた課題整理や経営継承の方策として法人化を提案**した上で、**法人設立に向けた助言**を行った。また、人材育成と定着に向け、**就業規則の見直しや労働環境の改善などに関する助言**を行った。

また、具体的な経営戦略を盛り込んだビジネスプランの策定にあたっては、普及指導センターが伴走支援を行った。

3 人材の確保・育成に資する取組

★OJTによる人材育成や就業規則の見直しにより、働きやすい職場環境づくりを整備

■ OJTによる人材育成

毎日ミーティングを実施することにより、全員で作業の内容や手順を確認するとともに、**前回の作業における反省点等をフィードバックできる環境を整備**して、社員の技量のレベルアップを図っている。

また、露地野菜の収穫予定ほ場や収穫予定日を逐次、社員間で共有することにより、**社員それぞれが次の作業やその段取りを判断でき、品目ごとの肥培管理ができるように工夫**するとともに、作業工程のマニュアル化や社員の相互教育を通じて、業務品質の均一化に取り組んでいる。

■ 人材の定着に向けた労働環境改善

法人設立を契機に**就業規則を見直し、育児休業や介護休業等を設定**するなど、社員が安心して働き続けられる環境づくりを実践している。

また、**社員の働きぶりを評価し昇給・昇進するといった給与制度を導入**することで、社員の責任感が向上し、作業の効率化につながっている。



経営方針検討相談の様子

今後の意気込み

法人設立により、経営継承への具体的な取組みが明確となった。また、若手社員の資質向上を継続的に行い、経営発展を目指します。

専属スタッフ所感

経営継承・人材育成のための法人化から、就業規則の改訂、農場長への任命、セミナー活用による経営計画作成に取り組むなどを行い、人材育成のモデル的な法人としての発展が期待されます。



白ねぎ畑の様子

経営概要

- ◆代表者、所在地
代表取締役 栗原光博、長崎県雲仙市
- ◆設立年
令和5年9月
- ◆経営規模
白ねぎ 11ha、野菜（甘藷、玉ねぎ等）4.4ha
- ◆従業員数
役員3名、外国人技能実習生10名、パート・アルバイト1名
- ◆事業内容
白葱を中心とした露地野菜の生産販売に取り組む。

1 現状及び相談内容

独自ブランドの白ねぎの生産を行い、規模拡大を図ってきた。近年、急速に経営規模が拡大しており、効率的な営農体制作りと人材確保を図るために、法人化することとした。あわせて、**外国人労働者を多数雇用していることから法人化に伴う就業体制整備及び労働環境の改善への取組が必要**となった。

2 支援内容

税理士による法人化のメリット等の説明や個人経営と法人経営の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や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

★安全管理や柔軟な勤務体制の構築による労働環境の改善に取り組む

■意識の高い労働環境取組（JGAP認証）

生産者の安全と福祉に関する適切な農場管理に努めており、JGAP認証を受けている。社内研修では、経営主が細かなリスク対策を自ら実践して見本を示すことにより、外国人労働者の労働安全確保について高い意識で取り組んでいる。

■柔軟な勤務体制の構築

暑さによる従業員の負担低減を図るために夏季の就業時間を早めるなど、**季節に応じた柔軟な勤務体制を構築**することにより、従業員の健康管理・作業効率のアップが図られている。

■コミュニケーションの充実

国籍の異なる外国人を複数人雇用しているが、定期的にミーティングを実施するほか、作業の空き時間などを利用して、懇談会等を開催するなど、モチベーション維持や健康安全面に努めている。



外国人人材が農作業をサポート

今後の意気込み

積極的なコミュニケーションにより、従業員の意見を聞きながら柔軟な勤務体制や労働安全確保等に取り組む、人材育成と労働管理のマネージメントで経営発展を図りたい。

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、役員で協議、経営方針を決定し、従業員が働きやすい環境がつけられています。



有機栽培に取り組む(同)万菜村の皆さん

経営概要

◆ 代表者、所在地

代表社員 間司、熊本県熊本市

◆ 設立年

令和5年4月

◆ 経営規模

飼料用米 45a

◆ 従業員数

役員2名、社員6名、パート・アルバイト1名

◆ 事業内容

有機農産物の共同出荷及び飼料用米の生産販売に取り組む。

1

現状及び相談内容

間氏は約40年前に新規就農者として熊本に移住し、有機農業を営んできた。現在では、地域の担い手として農地を受入れつつ、研修生を定期的に受け入れ、独立就農した新規就農者とともに農地を守りながら、営農を行っている。

研修生から独立し地域の生産者となった仲間と共に農地の保全を行っていくために、**共同出荷・生産を行う組織**を立ち上げたいと考え、令和4年4月の熊本県農業経営・就農支援センターの無料定例相談会に参加した。

2

支援内容

中小企業診断士による**将来的な規模拡大や経営発展に向けた課題の分析、課題解決に向けた取組計画の策定等の助言**を行った。

また、人材確保と定着に向け、社会保険労務士による**就業規則策定に関する助言**を行った。

3

人材の確保・育成に資する取組

★有機農業を志す人材の育成・独立支援を行うとともに、就業規則を整備し、安心して働ける職場づくりを実現

■ 月1回の役員会で経営状況を共有

合同会社を構成する社員は、代表の間氏が育て、独立就農した40代から50代の新規就農者が中心であり、彼ら自身の自立した経営のための勉強も兼ねて、月1回役員会を**開き、経営状況を検討・共有**している。

■ デジタルツールを活用した情報共有

出荷・生育状況や品目ごとの出荷基準、出荷先からの情報などを従業員と常時共有するため、**ビジネスSNSやクラウドストレージを活用**し、迅速な情報伝達を図っている。

■ 中小企業退職金共済への加入

従業員のため、**中小企業退職金共済に加入**し、退職金の積み立てを実施している。

また、パート・アルバイトが配偶者控除の適用を希望する場合、その意向を重視しつつ、作業計画を立て労働時間等の調整している。

■ 人材の定着に向けた労務環境改善

主に出荷調整を行う従業員を安定的に雇用するため、社会保険労務士と相談して**給与体系や週休2日制といった労務環境の改善に着手**した。

今後、従業員のニーズも把握しながら、充実した労働環境を整備し、人材確保・定着を進めたい。



養鶏農家へ販売する飼料用米を有機栽培

今後の意気込み

法人化したことで、社会的信用も増し、取引先も増えてきています。法人化を契機として労務環境改善等に取り組んでいます。また、地域の農地維持・保全の役割も大きいと感じており、地域とともに会社と社員を成長させていきたいです。

専属スタッフ所感

地域に根差し有機農業を営む若手とともに、安定した出荷や経営の持続性を実現するために法人化されました。今後も労働環境の整備を進め、人材確保・育成・定着が図られることを期待します。



(株)タラッサ農園の皆様

経営概要

- ◆ **代表者、所在地**
代表取締役 縄田一暢、宮崎県児湯郡新富町
- ◆ **設立年**
令和5年7月
- ◆ **経営規模**
フリルレタス 0.6ha
- ◆ **従業員数**
正社員3名、パート・アルバイト3名
- ◆ **事業内容**
フリルレタスの生産・販売

1 現状及び相談内容

平成28年に新規就農し、独自の砂栽培技術によりフリルレタスを生産し、県内外のスーパーへ契約販売を行ってきた。

販路拡大のためには、規模拡大や人材の確保、経営管理面で課題があり、法人化に向けた就業規則整備や事業計画の妥当性・実現性について、宮崎県農業経営・就農支援センターに相談があった。

2 支援内容

中小企業診断士や税理士等が、**経営分析に基づいた事業計画の作成方法**、法人と個人における税制の違いなどの**税務会計**、**規模拡大に伴う資金利用計画書**や**法人設立のための定款作成に関する助言**を行った。

また、中小企業診断士が、業務改善や従業員の働きやすい環境づくり、**経営継承に関する助言**を行った。

3 人材の確保・育成に資する取組

★生産性向上のため作業管理ツールを作成して作業内容の見える化を図るとともに、フレックスタイム制の導入や経営継承に向けた人材育成により、働きやすく意欲を引き出せる環境を整備

■ 作業管理ツールの作成による業務改善

規模拡大に伴い、**作業場所の整理**や**作業指示内容の明確化**、**作業記録の見える化**を図るために、**作業管理ツールを作成**した。全作業内容や割り振りを一括管理し、全員に通知することで、作業効率を上げるとともに、それぞれの問題点等を共有でき、**作業内容の改善**や**統一**などが図られた。

■ 従業員の働きやすい環境づくり

各社員の作業内容を事前に決定し、**出退勤時刻を各自の都合に合わせて柔軟に決められるフレックスタイム制**を導入した。

■ 経営継承に向けての取組

経営者に求められる知識や考え方などを段階的に修得できるように、社員向けの農場研修制度等を設け、後継者育成を行っている。



作業管理ツールに基づき作業を行っている様子

今後の意気込み

法人化を契機に、より一層働きやすい環境作りに努めるとともに、人材育成に力を入れ、後継者を育成していきたい。

専属スタッフ所感

農業経営に関するビジョンが明確で、法人化・規模拡大を計画的に進められました。今後は、業務改善や働きやすい環境作りを進め、人材育成を通して経営発展が期待され、雇用・労務管理のモデル的取組として、地域に普及していきたい。



(株)熊田園の皆さん

経営概要

- ◆ 代表者・所在地
代表取締役 熊田淳人、鹿児島県薩摩郡さつま町
- ◆ 設立年
令和4年11月
- ◆ 経営規模
茶 6ha
- ◆ 従業員数
役員2名、正社員3名
- ◆ 事業内容
有機JAS認証茶の生産や加工、販売に取り組む。

1 現状及び相談内容

平成28年に先代から経営を継承した熊田氏は、徐々に面積を拡大しながら、有機JAS認証茶の生産・加工・販売に取り組んできた。毎年、農繁期になると1名を臨時雇用していたが、両親の高齢化により労働力が不足したため、正社員の雇用を計画した。また、**社会保険等の就業条件や労務管理、法人化に向けた具体的な手続き**、最適な時期などについて、かごしま農業経営・就農支援センターに相談があった。

2 支援内容

法人化による経営基盤の強化を図るため、税理士や社会保険労務士を派遣し、法人設立時期や資産の譲渡方法、各種手続きについて助言するとともに、**社会保険制度等の説明や労務管理に関する助言及び就業規則の策定を支援した。**

3 人材の確保・育成に資する取組

★就業規則の策定や繁忙期における変形労働時間制の導入に加え、国際水準ASIAGAP認証基準に基づいた労務環境の改善に取り組む

■ 労働環境の整備

就業規則の策定により労働条件を明確化したことで、雇用従事者の労働意欲の向上につながった。あわせて、**5S※活動を実践し、農作業の効率化や安全性の向上を図り、労働生産性の向上に努めている。**

また、**ASIAGAP認証基準に基づき従業員の労働環境を改善したことにより、農作業の注意点や手順が明確化されて作業ミスの減少につながった。**

労働環境を整備したことで、経営理念や農作業に対する理解も深まり、従業員の労働意欲の向上につながっている。

※5Sとは、職場環境を整えるための5つの要素「整理（Seiri）」「整頓（Seiton）」「清掃（Seisou）」「清潔（Seiketsu）」「しつけ（Shitsuke）」のこと。

■ 繁忙期における変形労働時間制を導入

雇用者と十分に話し合いを行い、**茶の摘採時期は、労働時間を平均して週40時間以内とした1ヶ月単位の変形労働時間制を導入し、繁忙期の労働力の確保と雇用者の働きやすい適切な労働環境の整備している。**



ASIAGAP認証基準の研修会の様子

今後の意気込み

法人化したことで、取引先からの信用度も向上したと実感しています。法人化や正社員の雇用、国際水準GAP認証をきっかけに、経営体としてのレベルが向上しました。

今後、人材の育成・確保等の様々な取組を実践し、地域全体の経営発展につなげていきたいです。

専属スタッフ所感

有機JAS認証茶の栽培に先駆的に取り組み、ASIAGAP認証基準に基づいた各種取組を実践され、国内外に販路を拡大されています。また、地元住民を雇用されており、地域農業の発展に貢献する法人として活躍することを期待しています。



代表の中尾夫婦

経営概要

- ◆代表者・所在地
代表取締役 中尾勇一 鹿児島県曾於市大隅町
- ◆設立年
令和5年11月
- ◆経営規模
さつまいも 15ha、野菜（白菜 15ha、キャベツ等 11ha）
- ◆従業員数
役員2名、正社員1名、外国人技能実習生8名
- ◆事業内容
さつまいもや白菜など露地野菜の生産・販売に取り組む。

1 現状及び相談内容

平成19年に就農し、経営品目を見直しながら、露地野菜を中心に規模拡大を図ってきた。更なる規模拡大を図るためには、経営安定に向けた雇用確保が課題となっていた。

社員等が安心して働く環境作りや、家計と経営を明確に分離した上での経営改善が必要であることから、法人化について、かごしま農業経営・就農支援センターに相談があった。

2 支援内容

法人化に向け、税理士による経営診断や法人化に向けたスケジュール管理、行政書士による定款の作成支援、社会保険労務士による**就業規則策定や労働環境整備の支援**等を行った。

3 人材の確保・育成に資する取組

★就業規則の整備を通じて労働条件を明確化し、従業員のモチベーションアップを図り、従業員が定着しやすい環境づくりを実現

■労働環境の整備

労働保険等には法人化前から加入していたが、規模拡大に伴う雇用確保が課題であったため、就業規則を作成し、給与体系や労働条件を明確にした。

あわせて、**従業員の働きぶりに応じた昇給制度を導入したこと**で、**モチベーションや責任感のアップ**につながった。

■社員等のスキルアップ支援

農業機械のオペレーターを積極的に任せるなど、業務を通じて早期に能力を高められるように工夫している。

また、**研修会への参加を促すとともに、大型機械の免許取得に必要な費用支援**等も行っている。

■円滑に働ける環境づくり

定期的に従業員との情報交換の場を設けるなど、性別や国籍にとらわれないコミュニケーションづくりを心掛けている。

毎朝、1日の作業計画の確認や農作業安全の注意喚起を行い、作業が円滑にかつ安全に進むよう工夫している。



従業員とのミーティングの様子

今後の意気込み

法人化をきっかけに、労働環境の改善に取り組んだ。今後とも、人材の育成・確保を図り、人との繋がりを大切にしながら、さらなる経営発展に向けて取り組んでいきたい。

専属スタッフ所感

センターの支援を受け、社員が安心して働ける労働環境を実現することができました。現在、地域の農地を集積し規模拡大を図っており、地域農業を担う経営体として今後のさらなる発展を期待しています。