



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務環境の改善が課題**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務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、農業大学校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務環境改善

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、**農業大学校が開催する就職説明会に参加**している。また、**農業大学校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務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 水稻 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用水稻及び大麦を使った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、水稻作及び稲・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。