



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。

## 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、各役職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。

### 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。

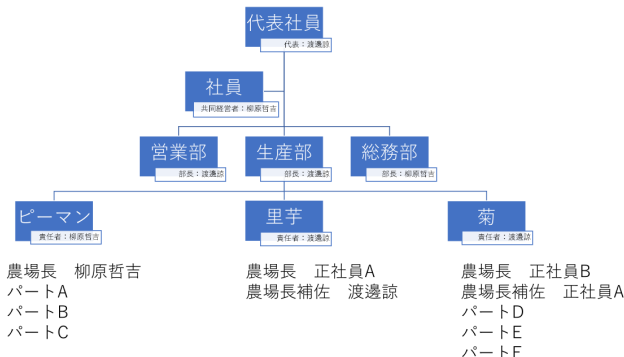
## 2 支援内容

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。

### ■定期的な面談実施による目標設定と振り返り

各役職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）

### 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

水稻 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

水稻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働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

★水稻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働環境改善

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わってもらい、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、労務環境づくり**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務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っています。

### 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きたい。