



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務環境改善

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み、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。

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。



作業管理ツールに基づき作業を行っている様子

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 6 ha

◆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。

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務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。

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。

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。**

■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

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 鹿児島県曽於市大隅町
- ◆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。