



(株)篠宮農場の皆さん

経営概要

◆代表者、所在地

代表取締役 篠宮英樹、新潟県上越市

◆設立年

令和4年7月

◆経営規模

水稻 50.0ha、野菜（育苗ハウス後利用）12a

◆従業員数

正社員2名、パート・アルバイト3名

◆事業内容

水稻を中心とした農産物の生産や、育苗ハウス後利用の野菜（直売所出荷中心）による複合経営に取り組む。

1 現状及び相談内容

平成25年より現代表の英樹氏が経営を継承し、地域における農地の担い手として稲作を中心とした営農に取り組んできた。

近年、急速に経営規模が拡大しており、効率的な営農体制づく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及び労務環境の改善が課題**だった。

2 支援内容

普及指導センターが新潟県農業経営・就農支援センターと連携し、**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**を実施した。

また、人材確保と定着に向け、**就業規則の策定、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

★マンツーマンの人材育成に取り組み、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た能力向上の取組を実施

■OJTによる人材育成

社内に**若手社員の育成担当者**を設置し、**二人一組の人材育成**に取り組んでいる。

育成担当者の指導のもと、若手社員に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工夫している。また、機械等の免許取得も進めている。

■経営管理ツールを活用して業務改善

若い従業員やアルバイトが増えたことで、作業場所の指示や作業記録の見える化が必要となったため、**経営管理ツールを活用した農場管理を開始**した。

土地勘のない従業員にも**正確な作業指示**ができるようになったほか、**作業の記録・集計が可能**となったことで今後の経営改善に活用する見込みである。

■人材の定着に向けた労務環境改善

アルバイトの方が正社員での就職を希望したことをきっかけに、社会保険労務士と相談して**給与体系、昇給制度、週休2日体制といった労務環境の改善に着手**した。令和4年度に1名、令和5年度に1名の正社員雇用を実現した。

また、実際に**従業員の働きぶりを評価し昇給したことでモチベーションや責任感のアップ**につながっている。



経営管理ツールを活用して作業指示を確認している様子

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改善に取り組み始め、手ごたえもあるがまだまだ課題、改善点も多い。先進的な経営者に学び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

人材確保のための法人化から発展して、人材評価の仕組みを導入した人材育成に取り組むなど、モデル的法人として経営発展が期待される。