



株式会社 麻生園芸

経営概要

代表者：代表取締役社長 麻生 朗 氏
 所在地：佐賀県唐津市
 従業員：37名（正社員5名、パート32名）
 うち外国人材10名（全員女性：特定技能3名、技能実習7名）
 ※令和7年1月現在
 栽培品目：大葉、青しそ、バジル 2.5ha
 加工品：紫蘇ジュース、青しそを原料にした麺類（そうめん、うどん、そば）



朗氏の祖父はみかんを栽培。昭和59年、朗氏の父が青しそ（大葉）の栽培を開始し、昭和63年に「有限会社麻生園芸」を設立。その後、平成11年に株式会社化し、朗氏が代表取締役に就任した平成25年からバジルの栽培も手掛ける。令和元年にJGAPの認証を取得（大葉とバジル）し、この取組を社内の環境整備にも活かしている。

昨今、農家の後継者の減少とともに過疎化が進む中、「地元で若者が安心して働ける場を作りたい」という思いで、地元が必要とされる企業を目指して、大葉とともに企業も成長を続けている。

外国人材の受入れについて

➤ 受け入れのきっかけを教えてください。

約20年前の父の代から、外国人材を受入れています。父は他県の先進的な経営者の方々から情報を入手しながら、当初は中国人を雇用していました。しかし、徐々に中国の人材が集まりにくくなり、技能実習生の監理団体を変更した後、監理団体の薦めもあり、ベトナム人の受入れを開始しました。そのベトナムの人材も農業分野よりも工業系や食品系の分野への希望者が増加しつつあり、現在では、インドネシアの人材が集まり始めています。出身国の異なる外国人材を受入れることについては、お互いに母国語が通じないことから、日本語で話す習慣を身に付ける環境づくりができるなどのメリットもあります。

現在、出身国はベトナムが7名、インドネシアが3名で、20歳代から40歳代までの人材を雇用しています。全員が女性です。

➤ 外国人材の業務内容や受入れの効果はどうか。



麻生代表取締役社長

主な作業は収穫作業ですが、水管理、肥培管理、病害虫防除、出荷調整など、あらゆる作業に従事してもらっています。日本人だけの作業環境と比べると、彼女らの働き方から多様化を実感することができ、若い世代でもあることから、社内の雰囲気も以前より明るくなったと感じています。

また、ベトナム出身者は母国でも家庭の農作業を手伝っているためなのか、手先が器用で作業効率のアップにも繋がっています。日本人の従業員も「若者には負けれん。」と、作業意欲への相乗効果をもたらしているようです。

一方、文化的な違いによる戸惑いや言葉が伝わりにくいもどかしさなどを時折、感じています。

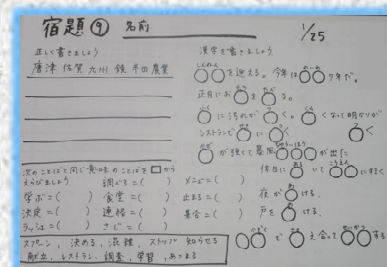
受入れ農家としての取組(教育・研修)

外国人への教育の取組などについて教えてください。

昨年から、週1回、手作りの日本語テストを実施しています。できるだけ、この地域で生活していく上で役立つように、地元の地名などを漢字で書く練習や、季節の行事として話題になる言葉、耳で聞いただけでは同じ発音でわかりにくい言葉(同音異義語)を漢字で書くことなどを題材としたオリジナルのテストです。理解度には個人差がありますので、少しでも上達するよう手助けしたいと思い、取り組んでいます。

また、年に1回、日本人従業員を含めた全員参加の「経営指針発表会」を開催し、特に頑張った社員の表彰も行っています。

外国人従業員の中には、日本語能力の高い者も数名おり、特定技能2号の資格に合格した者も1名います。国籍にかかわらず、優秀な人材は努力家でも感じています。



手作りの日本語テストの例



経営指針発表会

生活に関する支援などの取組を教えてください。

従業員の住居は、以前会議室として使用していた社屋の2階を個室の部屋へ改修し、確保しています。家賃は1人当たり2万円/月です。台所は建物内に2か所あるため、それぞれが自炊をして食事をしているようです。

年に1度は職場旅行を企画し、実習生の誕生日には食事とケーキでお祝いをするなどによって、懇親を深めています。

近隣住民とのトラブルは特にはないようです。最初から「挨拶をすること」を徹底しています。地域のお祭りに参加したり、いちご狩りに声をかけてもらったり、みかんなどをいただいたりして、地域の方々に可愛がってもらっていると感じています。



実習生の誕生日会



食事会



夏祭りへ参加

今後の事業展開

今後の展開や取組について教えてください。

現在、外国人材は10名ですが、もっと増やしてもいいとも考えています。彼女らの思いがけない知識や発想をこれからもっともっと日本の農業分野に加えていただいで、Win-Winの関係で成長していけたらと思っています

また、弊社の経営が良くなることで、地域の農業にも良い影響を与えることができれればと考えています。

まだまだ構想段階ではありますが、地元で組合を作り外国人材の労働力を活用することで農業を持続的に発展させていくことや弊社で関わった外国人材を通じた海外での事業展開、他企業と連携したビジネスへのチャレンジなど、実現したら面白いだろうな、と日々、考えています。



木本農園

経営概要

代表者：代表 木本 慎悟 氏

所在地：佐賀県神埼市

従業員：14名（正社員1名、パート、アルバイト13名）

うち外国人材10名（男性2名（技能実習）、女性8名（うち特定技能4名）

※令和7年1月現在

栽培品目：小松菜、水菜 2.5ha（95棟）



木本代表は福岡県の「師匠」農家での研修を経て就農、平成25年に会社を設立。当初は水菜の栽培が主流であったが、昨今の猛暑による生育状況の悪化から出荷できない時期が連続して発生し、販売額の減少に陥った。そこで、この打開策として、3年程前から水菜よりも暑さに強い小松菜の栽培に踏み切った。その後、徐々に小松菜の栽培面積を増やし、現在は両者の生産量がほぼ同程度までに達したが、今後も小松菜栽培へ比重を移していく意向である。

「自然を活かす」ことを大切に、農薬や化学肥料に極力頼らない野菜作りを心がけ、当園の野菜が毎日の食卓に健康と幸せをもたらすことを願いながら、日々、野菜作りに励んでいる。

外国人材の受入れについて

➤ 受入れのきっかけを教えてください。

就農する前に、研修先としてお世話になった福岡県の農家の師匠が、当時から外国人材を雇用されていたことから、外国人材の受入れはごく自然なことだと認識していました。そのため、約10年程前の平成26年から27年頃にかけて、福岡県の師匠の紹介で監理団体や登録支援機関を通じて受入れを開始しました。

最初は2名の受入れから始め、現在は10名が従事しています。全員がフィリピンの出身です。従業員がそれぞれの事情で帰国することとなれば、また新たな人材を受入れるため、年に1~2回はフィリピンへ面接に出向きます。今後は結婚のために1名が帰国することとなっていますので、4月からは新たに1名を受入れる予定です。従業員の受入れは出身国での面接の外、国内の他の農家から移ってくる者もいます。

➤ 外国人材の業務内容や受入れの効果はどのようにですか。

葉物野菜は作業工程が少ないメリットを活かして、「誰でもできる農業」を目指しています。そのため、種蒔き、水やり、収穫などの各段階での作業を明確化し、しっかり指導をした上で従事してもらっています。そして、小さな工夫と丁寧な作業の積み重ねが作業効率を上げるとともに、高品質と高い生産量を実現すると信じています。

各従業員は経験や適性に応じて、作業現場全体の責任者、栽培の責任者、電話対応など、適材適所で作業をまかせ、1か月先までの作業を見越して配置しています。

また、受入れについては、ハローワークなどを通じた日本人の雇用よりも、現地のフィリピンで、「働きたい」と「雇用したい」をマッチングさせることで、安定した雇用を確保できていると感じています。



木本代表

受け入れ農家としての取組(教育・研修・環境整備)

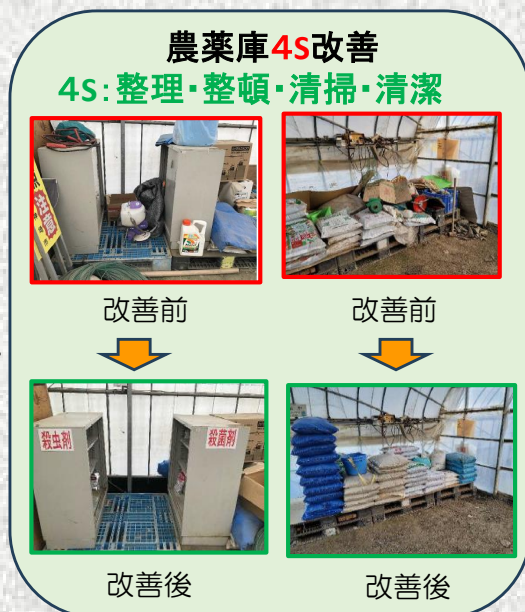
外国人への教育の取組などについて教えてください。

月に1回、神崎市が主催する「日本語学校」で学習してもらっています。また、大好きなアニメやYouTubeを活用して個々に学習している者もいるようです。

また、トヨタの「カイゼン」という問題解決の手法を取り入れて、従業員が自ら作業の改善点を見出し活発な意見交換を行うことで、労働意欲の向上や自己研鑽につなげています。

自動車やトラクターなどの運転免許の取得については、在留希望などを考慮しながら、若い人材への期待も込めて支援しています。

働く環境の整備としては、作業場近くにトイレを設置したり、休憩室を整備したりしています。また、夏場の暑い中でも可能な限り涼しい環境で作業ができるよう、袋詰め機械導入の検討などを進めています。



生活に関する支援などの取組を教えてください。

従業員の住居は、持ち家と借家を貸与しています。1部屋に2名で生活し、家賃は1人当たり15,000万円/月です。普段は相部屋の従業員同士と一緒に食事を作ったりしているようですが、誕生日会やクリスマスなどには全員が集まる機会を作っています。

地域では、年に数回行われる公園や公民館の掃除などに皆なで参加し、近隣の方々にも可愛がってもらっています。

また、私の長男が高校で野球部に所属していることから、皆なで野球の応援に出かけたり、地元のプロバスケットチーム「佐賀バルナーズ」の観戦に出かけたり、弊社の事務所敷地内の広場で長女も参加してバレーボールを楽しむなど、和気あいあいとした雰囲気です。



スポーツ観戦



誕生日会



書初めにトライ!



もちつき体験

今後の事業展開

今後の展開や取組について教えてください。

来年度は佐賀県の補助事業を活用してハウスの棟数を増やす予定です。規模拡大に伴い外国人材も増やし、経営を発展させることによって従業員の所得向上にもつなげていきたいと思っています。

また、義父が米や麦を9ha程栽培しているので、その継承も視野に入れていきます。

将来は私の経営を子ども達のうちの誰かが受け継いでくれれば良いと思っていますが、家族でなくとも、外国人材の後継者でも良いと考えています。

そして、これからも食の安全と美味しさを追求し、皆様の生活を支えていける農園でありたいと思っています。





航空自衛官から農業者へ ～ 故郷へUターン、新規就農し、夫婦で農園を経営 ～

【経緯等】

うさぎ農園の園主である月野 陽氏は元航空自衛官。石川県での勤務時代に知り合った亜衣さんと結婚。その後、陽氏の祖父と父親が競争馬用の牧場経営を廃業することをきっかけに、その跡地を活用して就農することを決意。亜衣さんと二人三脚で農園経営を開始した。

【取組内容等】

陽氏は就農するに当たって、農業大学校へ週に1～2回通い、研修を受けた。就農後は、カフェで当時は見た目にも珍しかった西洋野菜の栽培を始めてみたが、市場に流通できないハンディもあり、販路開拓に苦慮した。そこで、キッチンカーでの移動カフェを試みたところ、徐々に野菜を食べてもらえる機会が増え、飲食店やホテルとの取引にもつながるようになった。

また、陽氏は農業大学校での研修を通じて、県内で有機農業を実践する農業法人と出会ったことなどをきっかけに、自らも化学農薬や化学肥料を使用しない農業を実践している。

現在はキャベツやほうれんそうなどのおなじみの野菜も含め、年間200品目ほども栽培している。

亜衣さんが担当する自家製の米や野菜を使った加工品はドレッシングやソース、米粉ドーナツなど約100品目。人気商品のひとつである、にんにくを使った加工品は「昔、祖母が作り置きしていた保存食のアイデアを生かしています。」と陽氏は語る。

【今後の事業展開】

当農園では、国の「雇用就農資金」などを活用して新規に雇用し、従業員は全員が20～30歳代の若者である。その若い人材には、やりたいことは自ら見出す積極性と発展性を期待しつつ、新たな経営展開の青写真も描いている。

陽氏は、「体験や経験が、気軽に楽しくできるような学校や農園の経営を目指したい。」と、将来はスタッフの一員としての活躍が期待される相棒のポニー達に目を細めながら、熱く語られた。



移動café



「ルーロ合志」駐車場の無人店舗



月野 陽氏 ～相棒のポニー達とともに～

経営概要

- 農園設立：平成24年4月、令和元年法人化
- 役員：取締役社長 月野 亜衣 氏（陽氏の配偶者）
- 従業員：8名（正社員3名、パート3名、アルバイト2名）
- 経営面積：7ha（米2.5ha、野菜3.5ha、緑肥等）
野菜200品目、加工品：100品目
- 主な販路：交流サイト（SNS）を通じた個人や飲食店への直接販売
その他：無人店舗での販売や移動café（イベント時）
- 国の事業の活用：雇用就農資金（令和4年度、令和5年度）



就農当初の月野ご夫妻