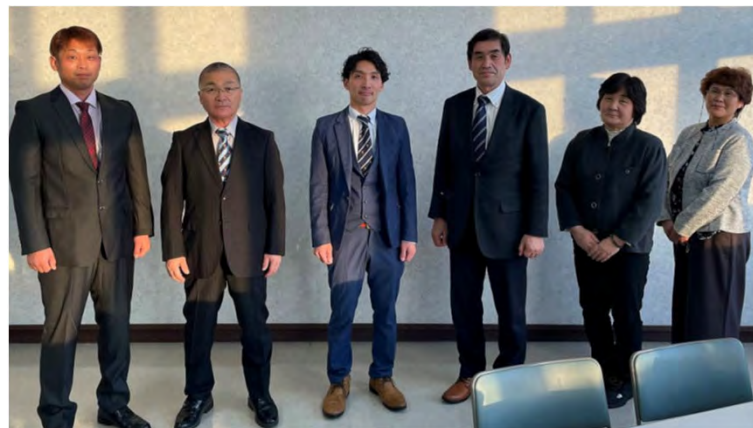




菊水フューチャーズ(株)の皆さん

経営概要

- ◆代表者、所在地
辰巳裕亮、北海道上川郡上川町
- ◆設立年
令和5年2月
- ◆経営規模
水田 34.5ha、畑 40ha、施設園芸 6a
- ◆従業員数
役員3名、正社員3名、パート・アルバイト7名
- ◆事業内容
水稻、野菜、大豆、そばの生産・販売、
町内外の作業受託（大豆・そば等）に取り組む。

1 現状及び相談内容

当該地区は高齢化や離農による農家戸数の減少により、集落農業の維持が困難になることが予想されており、10年以上前から複数戸での法人化の検討がされてきたが、設立までには至らなかった。

これまで地域農業を牽引してきた有力農家1戸が、急遽離農することになり、法人志向の2戸が、その離農後の経営を引き継ぐ形で法人設立を目指すこととなった。

このため、**資産評価、役員の決め方、報酬の設定、労働配分等、法人化に当たっての個人の課題整理や税務上の整理事項、社会保険及び労務管理面の留意事項・対応等について、専門家からアドバイスしてほしい**と令和4年10月に相談があった。

2 支援内容

農業経営・就農支援センターによる聞き取り等を行い、法人形態・税金・土地など**疑問点や課題の整理が進み、目指すべき法人の姿や経営の方向性を明確化**することができた。

その上で、税理士による**法人形態によるメリット・デメリット、出資金額、農地や機械の賃料や給与・役員報酬の設定方法等についての助言**、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

★経営ビジョンの明確化・共有を進めるとともに、就業規則を整備することで、意識面と制度面で従業員同士が助け合う働きやすい職場環境を実現

■経営ビジョン等の共有

法人化の検討を通じ、**目標とする法人の姿や経営ビジョンの明確化と従業員も含めた共有**が進んだことから、**組織としての結束が強化**された。

■働きやすい職場環境づくり

従業員の確保に向け、社会保険労務士による助言を受けながら、**雇用に係る法令等の知識を習得**するとともに、農業未経験者等の**誰もが働きやすい職場環境づくり**に向け、**就業規則を整備**した。



社労士の助言・指導を受け、就業規則を検討



ゆとりを持って農作業を進めている様子

今後の意気込み

近隣農業者が新たに法人の農業経営に参加する場合に、お互いが納得できる方法や考え方などの課題を整理し、その解決策の検討を進める。

専属スタッフ所感

法人設立まで4ヶ月しかなかったが、農業経営・就農支援センターがJA、税理士・社労士と連携しながら、しっかり進行管理・連携することでスムーズに法人化が実現できた。



(株)ミウラファーム津軽のオペレーターチーム

経営概要

- ◆代表者、所在地
三浦裕行、青森県弘前市
- ◆設立年
令和2年1月
- ◆経営規模
水稻 70ha、にんにく 1ha、りんご 0.2ha
- ◆従業員数
正社員5名、パート・アルバイト1名
- ◆事業内容
農作物の生産・加工・販売、農作業・除排雪作業の受託等に取り組む。

1 現状及び相談内容

水田を主体とした規模拡大に取り組む中、個人ごとの経営規模が拡大し、**雇用労働力の安定確保と経営を持続するために人材の育成**、近隣5市町村にまたがる**農地の効率的な管理や省力化などの諸課題の解決を図る**ため、法人化等に関して平成31年3月に相談があった。

2 支援内容

中小企業診断士による経営診断をした上で、税理士による**経営資産の引継ぎ、社会保険制度への対応に関する助言**を行った。また、生産性を向上させるため、普及指導員等による水稻の初冬直播き栽培や特別栽培農産物などへの**技術指導、補助事業の活用**等を支援した。

3 人材の確保・育成に資する取組

★IT技術の導入や農作物の栽培技術を見直すことで、省力化と収益力の向上を図ることで、**通年雇用を実現**。また、従業員のチャレンジを推奨し、経営層がフォローする体制を構築

■ICTを活用して業務改善

ほ場管理システムを導入し、5市町村に分散する農地の場所や作業状況等をスマートフォン等でリアルタイムに確認・指示することで、**効率的な作業体系を実現**した。

■生産性向上

水稻育苗施設の効率利用と繁忙期の作業分散を図るため、密苗や疎植栽培、初冬直播き栽培などの新技術を導入した。

■社員提案による新品目の導入等

社員の提案・意見を取り入れながら、水稻と繁忙期が異なる新作目の試作に取り組んだ。

農薬や化学肥料を使用しない野菜栽培にチャレンジするなど、生産から販路の開拓、加工品開発などを通じて、**全社員の成長を細かくフォロー**した。

■通年雇用の実現

農業機械のオペレータ社員に機械整備の技術習得を支援することで、**農閑期の仕事づくりとコスト低減を両立**した。また、冬の除排雪作業を社外から受託することなどで、**従業員の通年雇用を実現**した。



田植作業の様子

今後の意気込み

今後とも、水田主体の経営強化の取組を継続し、社員がそれぞれの特徴・特技をいかし、様々な仕事に夢中になれるような職場環境の実現をめざす。

専属スタッフ所感

法人化を契機に人材育成や社外との連携強化など、更なるステップアップを期待します。



株式会社助六園のミニトマトハウス(右:代表者、左:従業員)

経営概要

- ◆代表者、所在地
工藤光、岩手県滝沢市
- ◆設立年
令和5年2月
- ◆経営規模
露地野菜(作目名 ねぎ、スイートコーン) 600a、
施設野菜(作目名 ミニトマト) 10a、漬物加工
- ◆従業員数
正社員1名、パート・アルバイト6名
- ◆事業内容
農産物の生産、JA出荷、スーパーへの納品に取り組む。

1 現状及び相談内容

相談時は個人の農業者として、複数の従業員を雇用しながら、園芸(露地、施設)を中心とした経営を行っていた。

経営拡大の意向と併せて法人化を検討していたことから、関係する**税務や就業規則の作成、人的資源活用について**、令和4年6月に**専門家派遣の希望**があった。

2 支援内容

農業改良普及センター、市、JAで構成する**現地支援チームによる経営改善の相談**、中小企業診断士による**経営診断**や、法人化に向けた税理士による**資産譲渡や貸借等の税金に関する助言**、社会保険労務士による**就業規則の策定指導や労務管理関係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

★就業規則を整備するとともに、変形労働時間制や従業員のキャリアアップ支援を導入することで、子育て世代の従業員も働きやすい職場環境を実現

■人事・労務管理から人的資源活用

従業員の雇用管理についてアドバイスを受けながら、**人材確保・育成や評価、キャリアアップなど、人的資源活用の理解を深める**ことができた。

今後、**目標設定や面接、キャリア開発等の人材育成を行い、従業員の自己実現と法人の発展**を図っていく。

■子育て世代など多様な担い手の確保

正規従業員の他、子育て世代等のパート従業員も複数名雇用しており、**それぞれに対応した就業規則を整備**し、随時見直しを行っている。

作目毎の繁忙期や多様な勤務形態等に対応できるよう、社会保険労務士の指導を受けて**変形労働時間制の活用を計画**している。

■雇用者の作業能力向上に向けて

各作業の作業効率アップに向け、**作業手順書の作成や業務指示の仕組みの改善**に取り組んでいる。



法人と社会保険労務士との相談の様子

今後の意気込み

経営規模拡大と人材育成のバランスを取りながら、着実な企業成長につなげていきたい。

また、このような事例となることで、同市内で他の経営体の法人化や雇用の推進への波及効果を期待したい。

専属スタッフ所感

就業規則の整備、変形労働時間制の導入、作業能力向上等の取り組みによって、従業員の方々が「働きやすい」とか「自分が成長している」と感じ取れる職場環境を実現されることが期待されます。



代表の吉田氏

経営概要

- ◆代表者、所在地
吉田和仁、秋田県男鹿市
- ◆設立年
令和5年1月
- ◆経営規模
水稻 21.0ha、葉たばこ1.2ha、大豆4.0ha、大豆作業受託6.0ha（播種、中耕培土）
- ◆従業員数
正社員1名、パート・アルバイト2名
- ◆事業内容
農産物の生産だけでなく、スマート農業機械の保守点検など幅広い事業展開に取り組む。

1 現状及び相談内容

東京都でIT関連企業に勤務していたが、平成30年に帰郷し、令和2年に経営移譲を受けた。

吉田氏は、今後、ほ場整備を予定していることから、前職の経験をいかし、関連機械・機器の保守点検等を担うとともに、**経営を法人化して経営基盤の強化**を図り、5年後には40ha程度まで**規模拡大や地域におけるスマート農業のモデル化**を図りたいと令和4年5月に相談があった。

2 支援内容

法人設立に向けた**営農計画の策定支援**を実施した。
税理士による**経営診断や税務相談**を行うとともに、社会保険労務士による**就業規則の策定、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

★就業規則を整備するとともに、IT技術を活用して業務の効率化を図ることで、週休2日を実現するなど働きやすい職場環境の実現と能力に応じた賃金体系を構築

■働きやすい職場の実現

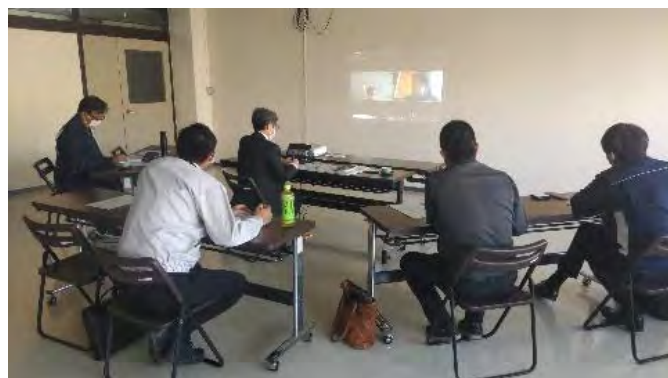
就業規則だけでなく、給与規定、育児・介護休暇等に関する規則も策定し、性別に関係なく働きやすい職場作りを目指している。今後、従業員休憩所にシャワールームやキッチン等の整備を行い、**就業環境の充実**を進める。

■生産性向上と固定休日の確保

ほ場水管理システムなどの**スマート農業機械の導入**を積極的に検討し、**生産性の向上**を図るとともに、**4週4休で休日を設定し、年間所定休日を120日として平均週休2日以上**の休日環境を整備した。

■キャリアパスの策定と賃金体系整備

雇用者のキャリアパスとして、管理職（本部長、部長、次長、課長）と専門職（チーフスペシャリスト、スペシャリスト）の役職を設け、その階級に応じた役職手当を設定し、能力に応じた賃金体系を構築した。



社会保険労務士による就業環境改善支援

今後の意気込み

土地利用型として水稻＋大麦＋大豆の作付け体系と、「機械化と貯蔵」をキーワードとした高収益作物の導入を予定している。あわせて、近隣畜産農家との連携による循環型農業やJGAPによる生産工程管理を進め、環境に優しい農業を実践していきたい。

専属スタッフ所感

当該企業代表が、支援を受けながら就業規則等を作り上げ、「働きやすい職場」に大きく近づいた。今後は、将来にわたる人材確保・定着につなげて欲しい。



代表の佐藤親氏

経営概要

- ◆代表者、所在地
佐藤親、福島県桑折町
- ◆設立年
令和5年1月
- ◆経営規模
水稲 15ha、モモ 7ha、リンゴ 2ha、
水稲作業受託 5ha
- ◆従業員数
正社員2名、臨時雇用3名
- ◆事業内容
町の特産品である桃を主軸に複合経営に取り組む。

1 現状及び相談内容

平成23年に法人化を検討したものの、原子力災害の影響により断念した。

当時から継続して雇用してきた従業員の技術力向上により経営規模・所得が拡大し、さらなる**人材確保や経営の合理化が必要になったことから法人化を検討したい**と令和4年10月に相談があった。

2 支援内容

農業会議による**経営診断**や、税理士による**人材雇用等のキャッシュフローに関する助言**を行った。

また、社会保険労務士による**確定給与と法定福利費の設定に関する助言**を行った。

3 人材の確保・育成に資する取組

★地域農業を担う人材を確保・育成するため、地域おこし協力隊との連携や地元の農業短大生の研修受け入れなどを実施

■町と協力

地域おこし協力隊を集い、**3年の任期中に技術を継承**していく。

町は、隊員が中心となった担い手組織をつくり、地域農業を任せていく計画を有している。町内に空き家もあるので住居用に確保した。

■所定休日設定と安全確保

社会保険労務士の支援を得て**週休2日制を導入**した。**月給制により就業の安定**を図った。

作業中の安全性を考慮し、単独作業を行わず必ず複数の者で確認のうえ、作業することとした。

■的確な時期と効率作業

的確な作業時期を逃さないよう**手順確認のフォローを行ったこと**で、従業員に指示をしなくても**自発的に作業を提案**するようになった。**農業短大学生の研修を受け入れ**、指導しながら効率的な作業方法を考えてきた。**福島県指導農業者として地域農業者の相談にも生かしている。**



田植え作業を指導している様子

今後の意気込み

10年後に事業承継できるよう計画を作る。地域おこし協力隊のS君に技術を伝達中。地域での担い手確保のモデルになりたい。

専属スタッフ所感

法人化のきっかけが事業承継の方法を検討する過程にあった。町と一緒に担い手確保の方策を練っており、一緒に経営継続を支援していく。



株式会社手塚郁夫りんご園の皆さん

経営概要

- ◆代表者、所在地
手塚真実、栃木県市矢板市
- ◆設立年
令和4年7月1日
- ◆経営規模
りんご 3ha、直売所20㎡
- ◆従業員数
正社員2名、パート・アルバイト7名
- ◆事業内容
農産物の生産・直売、ネットを活用した販売促進活動に加え、ジュース等の加工品の販売に取り組む。

1 現状及び相談内容

昭和56年に就農、平成8年に経営を継承し、規模拡大を図る中で、経営をより安定させるための、**新たな人材の確保が課題**となっていた。また、**雇用の安定化を図るために、社会保険制度の拡充や、待遇、給与等の改善を図るとともに、労働環境の整備について検討したい**と令和3年10月に相談があった。

2 支援内容

中小企業診断士による**経営診断**や、社会保険労務士による**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。
また、普及指導員による**栽培に係る技術支援**を実施した。

3 人材の確保・育成に資する取組

★家族内の役割分担を明確化するとともに、就業規則や給与規定などを整備し、規模拡大に対応するために必要となる新たな人材を獲得するための職場環境を構築

■労働環境の整備と雇用の安定化

社会保険制度の拡充に向けた助言や雇用者の確保に際しての留意点について、説明を受けたことで、円滑に**社会保険制度等の諸規定を整備**でき、**新たな人材確保に向けた雇用体制を構築**することができた。

■経営の安定化、拡大化

経営診断により、現在の経営状況や法人化の方向性が整理でき、**経営者の意識改革**が図られた。

また、**経営理念や家族内のルール、役割分担を明確**にすることができ、**経営の安定化や規模拡大に向けた体制整備**を図ることができた。



選果作業の様子

今後の意気込み

法人化を契機に、さらなる経営発展を目指し、周年雇用の実施や販売力の強化に向け、自社ブランド力の向上と販路の拡大に取り組んでいきたい。

専属スタッフ所感

引き続き、就業規則等の管理・運営の支援を通じ、経営の安定に向けた伴奏支援を実施する。



(株) いのうえの皆さん

経営概要

- ◆代表者、所在地
井上泰一、群馬県伊勢崎市
- ◆設立年
令和4年9月
- ◆経営規模
露地野菜 450a、水稻 50a、施設野菜 5000㎡
- ◆従業員数
役員1名、臨時雇用2名、技能実習生3名
- ◆事業内容
農産物の生産・販売に取り組む。

1 現状及び相談内容

昭和49年に農業経営を開始し、ガラス温室にミニトマトを導入して収益の向上を図るとともに、キャベツ、ブロッコリー等の露地野菜を組み合わせた経営を行ってきた。「今後、経営の継承が出来ない人が多くなるので、**当地域の遊休施設や農地の受け皿になりたい**」との思いがあり、**法人化による経営効率化・規模拡大を図るとともに、地域農業の継承者を育成したい**と令和4年7月に相談があった。

2 支援内容

中小企業診断士及び社会保険労務士を派遣し、**法人化した場合のメリット及びデメリット、並びに現在雇用している特定技能・技能実習生・パート職員等の労務管理及び税制などに関する助言**を行った。

特に若者は、他産業並みの労働条件が当然だと思っている、とのアドバイスをした。

3 人材の確保・育成に資する取組

★各作業をマニュアル化を通じて、作業の無駄をなくすとともに技術継承できるようにすることで、新たな従業員の雇用ができる職場環境を構築

■就業規則の策定と農業法人の設立

令和4年9月に農業法人「株式会社いのうえ」を設立するとともに、優秀な人材を確保するため、**他産業並みの就業規則を策定**した。

■社員募集開始

栽培管理や雇用管理ができる**中核的な人材を育てるため**、令和6年度からの採用を目指して**正社員の募集を開始**した。

■経営改善の取組

作業の効率化及びノウハウを継承するため、**各作業のマニュアル化**を図っている。



ミニトマトの選別作業の様子

今後の意気込み

- リタイヤした人の施設、農地を活用し規模を拡大したい。
- ・ハウス面積を拡大し、ミニトマトを周年生産化したい。
- ・地域農業の担い手を育成したい。
- ・将来は加工分野等も手がけたい。

専属スタッフ所感

地域農業の担い手として期待している。



代表福田智久氏

経営概要

- ◆代表者、所在地
福田智久、埼玉県児玉郡上里町
- ◆設立年
令和4年2月
- ◆経営規模
施設野菜 3,000㎡、水稻 40a
- ◆従業員数
パート・アルバイト8名
- ◆事業内容
アスパラガス等農産物の生産に取り組む。

1 現状及び相談内容

埼玉県農業大学校を卒業後、平成27年にアスパラガス栽培を主軸に新規就農した。段階的に栽培施設の規模を拡大し、地域環境に合った品種を選択しアスパラガスの長期出荷体系を組立てている。また、6次産業で加工した「アスパラアイス」、生産コストを安価にした「採りつきり栽培」、自動施肥灌水を用いた省力化「ICT農業」に取り組んでいる。

事業拡大のために安定的な雇用を確保するため、**雇用契約や就業規則を作成など、働きやすい雇用体制の整備に関する相談**があり、その後、令和2年12月に法人化に関する相談があった。

3 人材の確保・育成に資する取組

★作業手順を可視化し、働き手に合わせた作業の簡素化と専任化を進めることで、従業員の生活スタイルに合わせた休暇が取得できる職場環境を実現

■作業を専任・シンプル化

収穫作業、調製作業、配達作業を専任化し、働き手に合わせて**シンプルな流れに組立てた**。予冷库等の活用により、**経営者が当日の従業員シフトを補完しやすい体制を整えた**。

■短時間勤務、休暇を取りやすい体制に

従業員の生活スタイルに合わせて、**休暇を自由に取得できる**気風を整えた。**学生アルバイトや短時間勤務希望者への対応**を行った。

■業務の注意点、作業手順を可視化

GAPの考え方を取り入れ、機械装置や手洗い場等に**注意点や手順を掲示し、従業員に対し、農作業安全の注意喚起を可視化**した。



作業場の注意喚起の様子

今後の意気込み

上里町でのアスパラガス生産技術の問題点を解決していき、生産規模の拡大を図りたいと思っている。まずは数年後にアスパラガス栽培で周年雇用できる体制を検討している。

専属スタッフ所感

農業経営の経営ビジョンが明確であり、経営発展への意識が高く、専門家を活用した支援、コーディネートの効果や意義が発揮できた。今後の、更なる経営発展を期待したい。



イチジクの管理作業をする濱田氏

経営概要

- ◆代表者、所在地
濱田優、千葉県鎌ヶ谷市
- ◆設立年
令和4年12月
- ◆経営規模
露地野菜（カブ）6ha、イチジク 0.5ha、直売所120㎡
- ◆従業員数
役員2名、技能実習生2名、パート・アルバイト7名
- ◆事業内容
カブとイチジクを中心に農産物の販売や加工に取り組む。

1 現状及び相談内容

家族経営による労働力の不足を見込んで**人材を確保するため、社会保険制度の整備や人材育成制度の確立などを行っていく必要がある。**

また、契約出荷を主としているため、**取引先からの信用性を高める必要があり、法人化を検討**していると令和4年6月に相談があった。

2 支援内容

中小企業診断士による**経営診断**や、**事業継承に伴う規模拡大や雇用導入を想定した収益シミュレーション、中期計画の作成に向けた助言**を実施した。

また、安定した雇用人材の確保に向け、法人化について支援を実施した。

3 人材の確保・育成に資する取組

★SNS等を活用し経営理念・ビジョンを伝え人材確保に取り組むと同時に農福連携にも取り込み
人手不足解消を実現

■ SNS等を活用した経営理念・ビジョンの共有

採用の優先事項が「想いを共有できる」なので、**求人の際にも経営理念・ビジョンを伝え**、それに共感できる人材が関心を持ちやすいようにしている。

■ JGAP認証取得

2021年4月から、カブにおいてJGAPの認証を受けている。

■ 生き生きと働ける環境づくり

「性別」「年齢」「国籍」に関わらず、**多くの人がコミュニケーションをとり円滑に笑顔で働ける環境**を作っている。

市内の福祉事務所と連携し、カブの袋詰め作業の一部を業務委託という形で「農福連携」にも取り組んでいる。



直売所兼作業所の外観



「農福連携」により袋詰めしたカブ

今後の意気込み

法人化して強い組織を作ること、私たちだからこそできる農業に取り組んでいき、取引先をはじめ、いずれ地域にも貢献していけるような事業を行っていきたい。

専属スタッフ所感

事業継承を機に法人化した事例です。JGAP認証や農福連携に取り組むなど、雇用環境整備以外にもモデル的な取組を行っています。



代表の澤登氏

経営概要

- ◆代表者、所在地
澤登浩二、山梨県山梨市
- ◆設立年
令和3年3月
- ◆経営規模
果樹3ha（生食用ブドウ、柿）
- ◆従業員数
役員3名、パート・アルバイト10名
- ◆事業内容
農産物の生産・地域での共同出荷に取り組む。

1 現状及び相談内容

家族で農業を経営をしながら、石材土木や設計の個人経営をしていた。澤登氏は農業経営を法人化して、各部門の経営の一本化を図り、効率的な経営管理ができるようにしたいと考えていた。

法人化に際し、必要となる手続きについて助言を受けたいと令和3年8月に相談があった。

2 支援内容

中小企業診断士による経営診断や、社会保険労務士による労働条件通知に関する助言を実施。

また、現在の雇用形態上、加入が必要な保険の制度概要とその手続きについて支援した。

3 人材の確保・育成に資する取組

★農林大学校生の研修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、従業員ごとに農作物の栽培管理を任せることで柔軟な働き方を実現

■従業員の確保・育成

地域とのコミュニケーションを大事にし、定期的に入づてにアルバイトの方を紹介してもらい、安定的な人材の確保に努めている。

従業員に対しても、県やJA主催の講習会へ積極的に参加させ、栽培技術の向上を図っている。

■地域の後継者の確保・育成

県外のボランティア団体による農作業体験や県農林大学校生徒を研修の一環として受け入れる等の取組により、将来地域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。

また、地域で共同出荷を行う任意生産者団体のために、自己資金により集荷場を整備した（右写真）。

これらの取り組みにより、任意生産者団体の数が高齢化により一時期10名程まで減少していたが、これらの取組により現在は25名に増加した。

■従業員の予定に合わせた業務体制

従業員一人一人に特定の畑の管理を任せ、その畑での収益を従業員に還元している。畑を個別に管理させることにより、責任感を持たせるとともに、従業員の予定に合わせた働き方が可能となり、時間の融通が利きやすい業務体制をとっている。



地域農家が共同で利用する集荷場を整備中の様子

今後の意気込み

引き続き、担い手の確保・育成に力を入れる。また、地域施設を利用した農泊やマルシェ等の新たな取組により、地域の発展を目指す。

専属スタッフ所感

法人化を契機とした経営力の強化が進んでいるとともに、地域活性化の担い手の中心として大きな役割を果たされており、頼もしい限りです。



代表の山本勝重氏と妻のゆかり氏

経営概要

- ◆代表者、所在地
山本勝重、静岡県牧之原市
- ◆設立年
令和4年10月
- ◆経営規模
施設花き（切花ガーベラ）40a、露地枝物（アカシア等）10a
- ◆従業員数
役員4名、パート・アルバイト6名
- ◆事業内容
農産物の生産及び予約・注文販売による市場との直接取引、新規商品の開発に取り組む。

1 現状及び相談内容

平成16年に就農し、ガーベラ栽培を開始した。
就農当初から規模拡大を進め、順調に売上を伸ばし法人化を検討していたが、コロナ禍において、市場相場や消費動向の変化により、経営が不安定になった。

法人化の検討に伴い、経営の安定化や財務状況及び労働条件の改善に取り組みたいので、助言を受けたいと令和4年6月に相談があった。

2 支援内容

税理士による**財務診断**や**法人化に向けたスケジュールの作成**、社会保険労務士による**社会保険加入時のシミュレーション及び就業規則の策定支援**を実施した。

また、**安定した販売が見込まれる新規作目（アカシア）の導入提案及び栽培技術の支援**を実施した。

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たことで、従業員のモチベーションアップを図りつつ、新品目を導入することで安定した通年雇用を実現

■財務状況の可視化による経営改善

これまでは自分で確定申告を行っていたため、業績の分析と対策が十分ではなかったが、税理士による財務診断を受け**財務状況を可視化したことにより、経営の改善点が明確**となった。

法人化に先立ち、**税制面でのメリット・デメリットを自ら十分に理解し、事前に対策**を行うことができた。

■新品目導入による収益確保と労働力の分散

コロナ禍の消費傾向を分析し、従前の切花ガーベラ主体の経営から、枝物アカシアの**新規導入等による複数品目での収益確保が可能**なリスク分散型経営に転換した。

販売上のリスク分散に加え、労働力の分散による通年での安定した雇用確保に繋がった。

■労働環境の整備

法人化に伴い**雇用従事者を社会保険に加入**した。

また、**就業規則を策定**し労働条件を明確にすることで、**雇用従事者の労働意欲の向上**に繋がった。



新規導入した枝物アカシア(ミモザ)

今後の意気込み

法人化の後、求人への募集が急に増えました。経営方針も明確になったことから、部門別の担当者の配置も検討するなど、経営内容に厚みを持たせていきたいです。

専属スタッフ所感

攻めながら守るというバランスの取れた経営センスには敬服します。法人化を契機に、業績のさらなる飛躍を期待しています。



(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

水稲 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

水稲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。



代表の渡邊氏(中央)

経営概要

- ◆代表者、所在地
渡邊裕介、岐阜県羽島市
- ◆設立年
令和4年4月
- ◆経営規模
水稻 65ha (主食用米 51ha、飼料用米 14ha)
- ◆従業員数
役員2名、正社員1名、パート・アルバイト2名
- ◆事業内容
米の生産・販売、水稻農作業受託に取り組む。

1 現状及び相談内容

渡邊氏の実家は、水稻を中心とした家族経営を行っていた。他産業に従事していた渡邊氏は、父親が高齢となったことや、自分のペースで働くことが出来る農業に魅力を感じたことから、令和元年に実家の経営に加わった。

これにより、**経営の可視化、社会的信用度を向上させたい**と考え、令和4年1月に法人化の相談があった。

2 支援内容

中小企業診断士による**経営診断**を実施した。

兄弟での法人設立に向け、税理士が出資額の決定方法や資産の移動について、司法書士が**定款作成について支援**した。

従業員の雇用にあたり、社会保険労務士から、会社が負担する**社会保険料など基本的な事項の確認や給与の設定方法、就業規則の策定などを支援**した。

3 人材の確保・育成に資する取組

★農繁期と農閑期に応じた柔軟な勤務時間を設定することで、作業の効率化等が進み、他産業並みの給与を実現

■異業種から従業員を確保

従業員を雇用するにあたり、農繁期と農閑期を踏まえた年間労働時間の設定や給与の支払い方法などについて、社会保険労務士から助言を受けた。

雇用予定の従業員に**他産業並みの給与額を設定**した。また、**1年を4期に分けて勤務時間を設定し、年間労働時間を抑えられるよう工夫**した。

■意識の変化と休日の取得

法人化と従業員の雇用により、**曖昧だった勤務時間を明確にし、より一層作業の効率化に努めた**。

その結果、**農閑期にまとめて休日を取得することが出来るようになり、収量・収益も向上した**。

■就業規則の作成

従業員雇用2年目に向け、労働条件を再度検討し、改善し、就業規則を作成した。



米の品質を確認する渡邊氏

今後の意気込み

スマート農業機械の導入により、安定した収量の確保や従業員の負担軽減に努める。労務管理を徹底し、年間110日の休日が取得出来るホワイト企業を目指す。

10年後には現在の2倍に経営規模を拡大し、新たな従業員を確保するとともに、将来は地域ごとに子会社をつくり、従業員をその社長にして経営を任せていきたい。

専属スタッフ所感

雇用前に労働条件をよく検討することで、雇用の定着につながっている。

今後は更なる従業員の雇用に向け、将来に向かって処遇の検討や、キャリアパス表の作成等も必要と考えられる。



新設したフリーストール牛舎

経営概要

- ◆代表者、所在地
清水一将、愛知県刈谷市
- ◆設立年
昭和35年(法人化令和3年2月)
- ◆経営規模
酪農業 搾乳牛約150頭
- ◆従業員数
役員3名、正社員4名、ヘルパー2名
- ◆事業内容
搾乳牛を飼養し、生乳を乳業メーカーへの販売の取り組み。

1 現状及び相談内容

昭和35年より農業経営を開始し、刈谷市で唯一の酪農家である。令和2年に畜産クラスター事業を活用して牛舎の新設（フリーストール牛舎）とmilkingパーラーを整備し、規模拡大を計画している。法人化の意向があるものの、法人化するタイミングが重要であると考え、**法人化する時期と併せ事業継承**についても令和2年10月に相談があった。

2 支援内容

中小企業診断士による**経営診断**や、税理士、社会保険労務士による**法人化のメリット・デメリット、事業継承の方法、法人化後の労務管理に関する助言**を実施した。

3 人材の確保・育成に資する取組

★フリーストール牛舎を導入することで動物と従業員にやさしい環境を実現することで生産性の向上を図るとともに、チームミーティングを通じた従業員の育成を実施

■生産性向上と安全な職場環境の整備

令和4年6月に**フリーストール牛舎とmilkingパーラーが完成**し、牛にとって快適な住環境を整備することができ、乳質が向上した。また、従業員にとっても作業効率が上がり、**働きやすい環境を整備**することができた。

■酪農教育ファームの実践

「酪農を通して食や仕事、いのちの学びを支援する」ことを目的に**酪農教育ファームの認証**受けており、**小学生の見学や作業体験、研修の受け入れ**を行っている。令和4年度は刈谷市内小学校他、合わせて1,500人以上が勉強に訪れた。**農作業体験をした非農家出身の生徒が、職業としての農業を選択するきっかけ**となったり、**農業の次代を担う後継者育成が期待**できる。

■ミーティングによる意識改革

チームミーティングによって、従業員とのコミュニケーションの機会を創出した。その中で**経営状況、乳質データ**が見える化し、共有することにより**従業員の意識改革が進み、成長につながった**。また、**飼養管理技術の講習会**を実施し、**技術の向上**を図った。



見学している小学生の様子

今後の意気込み

地域とつながり貢献する酪農へ

専属スタッフ所感

スピーディーに法人化と事業承継が進んだ好事例である。酪農の経営環境は大変厳しい中であるが、今後の経営発展を大いに期待したい。



完全予約制“いちご屋くろべえ”を運営

経営概要

- ◆代表者、所在地
代表取締役 谷川雅之、 三重県松阪市
- ◆設立年
令和4年10月
- ◆経営規模
施設イチゴ 55a（うち観光イチゴ園40a）
- ◆従業員数
役員 2名、パート・アルバイト 6名
- ◆事業内容
地域最大級の規模で施設イチゴ栽培を行い、観光イチゴ園にも取り組む。

1 現状及び相談内容

平成22年に父親からの経営継承を契機に新たにイチゴの経営を開始した。**約20年先の自身の経営継承を見越して、法人化の必要性**を感じていた。

また、現状の観光イチゴ園の周囲には土地がなく、規模拡大を図りにくいなど、**将来の経営展開について迷いながらも決断すべき事が多く**、平成31年1月に相談を行った。

2 支援内容

中小企業診断士による**経営診断**を受けたのち、三重県農林水産支援センターの専属スタッフや普及指導員が、**栽培技術の支援も含めて経営改善や経営計画の検討についてサポート**を行った。法人化にあたっては、**就業規則の策定や労務環境の改善などに関する助言等の支援**を行った。

3 人材の確保・育成に資する取組

★就業規則を整備したことと、従業員だけでなく取引先を交えた業務改善を通じて従業員のやる気を引き出すことで、従業員が定着しやすい環境を実現

■生産性の向上と労務環境の改善

観光農園で完全予約制の導入や通販、手書きメッセージを添える商品の魅力を向上する取組を行い、**生産性の向上や利益の確保、労務規則の締結等を行って雇用者の労働へのモチベーションを高めている。**

■「楽しい」と思える働く場づくり

新しいことへの取組を進め、イチゴの生産過程や販売過程において、改善箇所の収集を常に心がけている。

スタッフ、関係業者も交えて改善に取り組んだ結果、スタッフのモチベーションの向上につながり、在職期間の延長につながった。

■産地の将来を見据えた研修生の受け入れ

安定した売上が確保できるよう、常に生産方法や、販売方法の改善を行っている。

就農人口が少ない中、イチゴでの**新規就農を目指す研修生を積極的に受け入れ、農業に対する心構えや栽培技術を誠実に伝えている。**



園主が顧客の大切な気持ちを書いたため販売

今後の意気込み

自分も雇用者もいちごにかかわる方々も、みんなが刺激あい、新しい感覚で農業にかかわり、販売することを目指している。この場を商品の新たな価値創造につながるプラットフォームにしていきたい。

専属スタッフ所感

経営に関わる従業員や消費者の皆さんが楽しくなる関係づくりや将来の担い手育成の取組が、より広域に波及することを期待します。



複合経営の拠点となる農舎

経営概要

◆代表者、所在地

茂森浩、滋賀県長浜市

◆設立年

令和4年8月

◆経営規模

水稲 18ha、
露地野菜(タマネギ、ナス、秋冬野菜他) 200a

◆従業員数

パート・アルバイト2名

◆事業内容

農産物生産(米、野菜、ブドウ)、米のネット販売、
野菜の直売に取り組む。

1 現状及び相談内容

平成26年4月に親から経営を継承し、農地中間管理事業を活用した農地集積を進めているが、多くの担い手がいる地域であり面積拡大が進まないため、**規模拡大以外による収益力の向上を図る必要**があった。

そこで、経営発展に向け高収益型のタマネギ栽培などの**複合経営に向けた取組を始め、雇用の確保や次世代へ継承する場合に向けた法人化**について、令和4年1月に相談があった。

2 支援内容

中小企業診断士による**経営診断**とともに**法人化後の経営のあり方を検討するため**、複合経営(土地利用型、露地野菜、直売所、レストラン)を営む農業法人経営者による**アドバイスを実施**した。

3 人材の確保・育成に資する取組

★初めての農作業でも戸惑うことなく作業ができるよう技術サポートを充実させるとともに、急な勤務時間変更にも対応できる仕組みを構築

■人材の確保

今まで配偶者と2人で家族経営をしていたが、8月に法人化し、10月にはパート従業員を1名雇用した。

パート従業員の働きやすい環境を確保するため、子供の看護など急な勤務時間の変更にも臨機応変に対応するなど、柔軟に対応している。

■作業技術の習得

パート従業員にとっては初めての農作業も多いため、経営主又は配偶者が作業ごとの注意点などを最初に丁寧に伝えることで、パート従業員が定着しやすい環境を実現している。



パート従業員にブドウ作業を教える様子

今後の意気込み

今後は高収益作物の栽培を拡大し、加工品の開発やネット販売も充実させていきたい。

専属スタッフ所感

人材を確保できたことで更なる経営の発展につながることを期待する。



伝統作物の「海老芋」を収穫する岡本氏

経営概要

◆代表者、所在地

岡本将司、兵庫県姫路市

◆設立年

令和4年12月

◆経営規模

施設野菜155.5a、露地野菜163a

◆従業員数

正社員3人、パート・アルバイト1人

◆事業内容

周年出荷できる葉物野菜を経営の柱とし、県認証食品制度等を活用したブランド化を進めるとともに、伝統作物の「海老芋」や新しい品目・品種にも挑戦し、こだわりの野菜として飲食店等に提案するなど、販売チャネルの拡大にも意欲的に取り組む。

1 現状及び相談内容

10年先の営農状況を考えると、今後**拡大してくる作付面積**を現状の労働力で賄うことは**不可能であることから、早期に法人化に伴う雇用体制の整備に着手する必要**があると考えており、令和3年9月に、現在の経営状況を踏まえて、**どのように経営改善を進めていけばよいのか**と相談があった。

2 支援内容

令和3年は、中小企業診断士による**経営診断**を行い、**経営計画や法人化について助言**を行った。

また、令和4年は、税理士による農園にあてはめた場合の**適正な経営継承のあり方や経営規模の最適化について助言**した。

3 人材の確保・育成に資する取組

★独立・自営就農を目指す者のインターンシップ研修や地元の小中学生を対象とした農業体験会などを通じて、地域農業の担い手の育成・確保に取り組む

■つながる農業を意識し、食育を実施

地元小学校での講義や農業体験、中学生の「トライやる・ウィーク」を積極的に受け入れたり、地元保育園にも食材を提供している。

新鮮で美味しい野菜を子供達に食べてもらうために、地域の伝統作物の「海老芋」の存在を伝え、**収穫体験を実施し、農業の大切さや楽しさを伝えている。**

地域の小学生のなりたい職業アンケートで今までなかった「農業」が入る等、成果を上げている。

■県のインターンシップ事業を活用した人材育成

独立・自営就農を目指す2名を受け入れ、1週間程度の短期研修を実施するほか、平成28年に先進農家で研修した代表者自身の経験をいかして、人材育成に取り組んでいる。

■ひょうご農業MBA塾を受講し、自身の経営力強化へ

周辺農家の農業経営モデルとして牽引役となれる企業家的感覚に富む**農業経営体の養成塾(ひょうご農業MBA塾)を1年間受講し、労務管理や財務管理、マーケティングの知識を学び、10年後に向けた経営計画を策定した。**今後、規模拡大や機械化、新たな従業員の雇用も計画している。



地元の小学生に食育教育を行う様子

今後の意気込み

地域の高齢化が進む中、農業を次世代につないでいけるよう、自身の経営基盤を強化するとともに、若い人材の育成にも引き続き力を入れていきたい。

専属スタッフ所感

姫路市兼田の野菜農家の二代目が就農5年目に法人化。ひょうご農業MBA塾を受講、若手農業者組織の会長を務め、農業を次世代につないでいます。



(同)谷農園のみなさん

経営概要

- ◆代表者、所在地
谷健司、奈良県山辺郡山添村
- ◆設立年
令和4年1月4日
- ◆経営規模
茶 11ha
- ◆従業員数
正社員5名、臨時雇用6名
- ◆事業内容
茶生産及び荒茶加工に取り組む。
※全量を大手飲料メーカーに契約出荷

1 現状及び相談内容

中小企業診断士及び税理士による法人化支援を経て令和4年1月に法人化した。

法人化前に社会保険労務士の支援を受けて就業規則や人事評価制度等を策定済みであるが、**より従業員のやる気上がるような人事評価制度等を検討したい**と令和4年11月に相談があった。

2 支援内容

社会保険労務士及び普及職員から構成される**支援チームを派遣し、現行の人事評価制度の改善に関する助言**を行った。
あわせて、**従業員のモチベーションの向上に繋がるような取組について支援チームと相談者でディスカッション**を行った。

3 人材の確保・育成に資する取組

★新たに昇給システムを導入し、その内容を従業員に開示するとともに、経営主自らが従業員と定期的に面談することで、従業員の成長を促す仕組みを実現

■人事評価制度の再検討について

小規模な農業法人においては、一般企業向けの人事評価モデルは馴染まない可能性があるため、コミュニケーションの中で、代表の思いを伝えることで従業員のやる気を促すことを推奨した。

こうした**コミュニケーションを通じて、現在では従業員にもわかりやすいよう昇給システムを5段階ほどに設定し、予め内容を開示した。**

また、今年から**従業員の1人に臨時雇用者に対する業務指導を全て任せる**ようにしたことで、**従業員がこれまで以上に責任感を持って業務に取り組む**ようになった。

■求人情報の発信

従業員の働きやすい労働環境の実現に向けた取組と並行して、**複数の求人サイトにおいて積極的な情報発信**を行うことで、規模拡大を見据えた人材の確保について計画的に着手した。



従業員と情報共有をしている様子

専属スタッフ所感

労務管理の適性化から法人化に至るまで、計画的に事業を進めることができています。

管理者が高齢化した近隣の園地の借り入れも積極的にしており、地域の担い手としても期待できる。

今後の意気込み

高齢化が進み、自分より年下の農業者がいなくなっているの
で、茶に興味のある人を雇用して、地域の次の担い手となる人
を育てていきたい！



紀のファーム株式会社の皆さん

経営概要

- ◆代表者、所在地
林真司、和歌山県紀の川市
- ◆設立年
令和3年4月
- ◆経営規模
イチゴ 34a、桃 50a、ブルーベリー 10a、イチジク 30a
- ◆従業員数
パート・アルバイト 8名
- ◆事業内容
農産物の生産・販売等に取り組む。

1 現状及び相談内容

専業農家の後継者として平成29年12月に就農した現代表は、当初から法人化や加工品の製造へ興味を示されていた。

令和元年6月、**法人化に必要な手続き、従業員を雇用した後の労務管理や社会保険の必要性について適切な指導を受けたい**、との相談があった。

2 支援内容

経営サポートスタッフによる**経営診断**の後、社会保険労務士から**雇用環境の整備について助言**を行った。

また、税理士から、**法人化することのメリット・デメリットや法人の設立時期について助言**を行った。

3 人材の確保・育成に資する取組

★勤務条件や服務規律を明確にして雇用契約を締結することで、正社員だけでなくパート従業員も安心して働けるよう職場環境を改善

■ 就業規則に基づく雇用の開始

法人化の際に、勤務条件や服務規律をはじめ、就業に関する必要な事項を定めた**就業規則を整備**し、この就業規則に基づき、現在は従業員と雇用契約を締結している。

■ 新たな従業員の確保

繁忙期のアルバイト従業員は、短期・日雇いアルバイト募集の求人サイトを活用して募集しており、一方、正社員の雇用は新卒生の採用を視野に入れて行う等、**雇用形態に応じた従業員の確保・育成**には積極的に取り組んでいる。



イチゴのハウス内の様子

専属スタッフ所感

「農業『経営』」を常に意識し、様々取り組まれており、お話を伺っていて大変勉強になりました。
県サポートセンターとして支援できる課題に対しては、関係機関と情報共有を図りながら、引き続き対応をしていきます。

今後の意気込み

事業規模及び施設を拡充し、若手就農者の雇用を進めたい。



法人共同代表者夫妻と社員の娘（左側）

経営概要

◆代表者、所在地

光岡直子、光岡俊、岡山県岡山市

◆設立年

令和4年9月

◆経営規模

水稻（酒米）14.5ha、水稻（主食用米）1.8ha、小麦21.6ha、大麦6.5ha

◆従業員数

役員3名、正社員1名、臨時雇用3名

◆事業内容

酒米栽培を中心に麦を組み合わせ、効率的な土地利用農業に取り組む。

1 現状及び相談内容

代表者の父がセミタイアすることを契機に、農業経営の継続性を強化するために、**代表者の両親・代表者夫妻とその娘の5人で家族経営協定を締結し、法人化と経営継承を検討**していた。

また、営農している田は、30haを超えており、ほ場が一部分散していることや、近年の天候不順等により農作業が遅れるなど、繁忙期はほとんど休みがない状態であったが、預かっている田を減らすことはできないことから、**新たに雇用を行うに当たって就業規則を整備したい**と、令和4年9月に相談があった。

2 支援内容

中小企業診断士や司法書士、税理士、社会保険労務士等で**支援チームを編成し、法人化のメリット・デメリットや会社設立時期、父が所有していた農業用施設等の法人化後の取扱いについて助言**を行った。

また、会社設立時に、娘を正社員として雇用するほか、繁忙期の臨時雇用や代表者の両親の引退に伴う常時雇用者の確保も必要であることから、社会保険労務士による**適切な就業規則の策定に向けた支援**を行った。

3 人材の確保・育成に資する取組

★労働力不足に対応していくために、就業規則を定め雇用就農に対応できる環境を整備

■雇用主と従業員間のルールを明確化

家族経営を中心としていたため、就業に関する取り決めが曖昧だったが、今後の雇用者受入に向けて**就業規則を策定し、雇用者を受け入れやすい環境を整備**した。

■作業マニュアルによる多能工制を導入

繁忙期の過労働の解消については、**スマート農機等による作業の効率化やほ場状態の数値化、農作業マニュアル作成による複数作業員への適応等により改善**を図った。



専門家相談対応の様子

今後の意気込み

岡山が誇る酒米「雄町」を次代に引き継げるよう、家族を中心に頑張ります。農業は大変ですが、やりがいも大きいです。引き続き地域の担い手として色んなことにチャレンジしていきます。

専属スタッフ所感

経営の方向性が明確で、相談から2ヶ月余りで法人設立となりました。社名に込められた未来輝く会社に発展するよう期待しています。



代表の村上力氏

経営概要

- ◆代表者、所在地
村上力、 広島県尾道市
- ◆設立年
令和4年8月
- ◆経営規模
花壇苗及び野菜苗 1.2ha
- ◆従業員数
役員2名、技能実習生5名、パート・アルバイト24名、
臨時雇用5名
- ◆事業内容
花壇苗及び野菜苗の生産に取り組む。

1 現状及び相談内容

平成15年に就農し花壇苗及び野菜苗を生産し、年々生産量も伸びており、今後更なる規模拡大も見込まれるため法人化を検討していた。また、法人化の際には父の経営との統合も考えていた。

このため、**法人化及び父との経営統合に向け、適切な法人形態や準備事項の整理、雇用環境の整備（就業規則更新等）について、具体的な助言が欲しい**と令和3年4月に相談があった。

2 支援内容

法人化に向けて、税理士による**経営診断**や社会保険労務士による**就業規則の更新、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。

また、父との経営統合を行うため、父の経営状況を加味して、税理士による**法人化のシミュレーション等の支援**を実施した。

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を明確化するとともに、組織体制を見直すことで、従業員のやる気と能力を引き出す仕組みづくりに取り組んでいる

■経営指針書の作成・共有

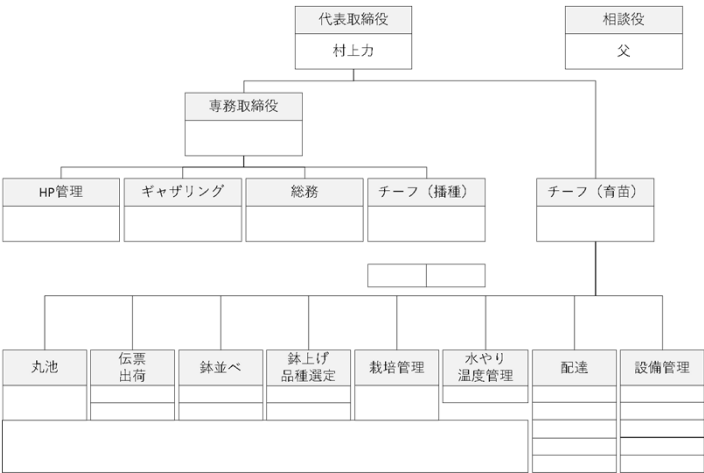
自社の経営理念や行動指針、中長期経営計画、当期計画をまとめた**経営指針書を作成し、従業員と共有**した。

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、モチベーション高く働く環境**を作っている。

■組織体制の整理・役職の新設

従業員を束ねる役職（チーフ）の新設や作業単位ごとに担当者を決めた。

また、従業員自身の役割や能力が理解できる**スキルマップを作成し業務を行い、チーフが従業員を育成する体制整備**を図っている。



整理された組織図

今後の意気込み

従業員の働きがいにつながる仕組みづくり（スキルマップの活用や従業員面談の実施等）に取り組むとともに、品目別の中期計画を更新し、計画的にPDCAを回して、経営の安定化を図り規模拡大を目指したい。

専属スタッフ所感

「花と緑を通じて安心・感動を提供し、地域の発展と豊かな暮らしに貢献する」経営理念に基づき、目指す農業経営の実現に向け、従業員の皆様とともに取り組んでいきたい。



代表の安永氏と従業員の皆さん

経営概要

- ◆代表者、所在地
安永敏雄、山口県下関市菊川町
- ◆設立年
令和3年9月
- ◆経営規模
水稻45.2ha、小麦10.0ha
- ◆従業員数
正社員3名
- ◆事業内容
水稻・麦等の生産・販売に取り組む。

1 現状及び相談内容

家族経営により下関市菊川町を中心に近隣地区での水田を集積して水稻・麦を主体とする大規模経営を行っており、近年は常時雇用者を確保し経営展開している。

持続的な経営発展に向けて、雇用者の就業条件整備と併せ法人化をしたいと、令和2年2月に相談があった。

2 支援内容

中小企業診断士による経営診断を行うとともに、税理士による株式会社設立に向けての検討事項の指導を行った。

また、社会保険労務士による就業規則の策定、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

★IT技術を活用して従業員同士の情報共有、JGAP導入による作業手順の明確化、技術向上に関する教育制度の導入などにより、新たな従業員を雇用するための体制を整備

■安定雇用の環境整備

規模拡大に伴い、法人化前から従業員の雇用を開始し、休憩室を兼ねる事務所等の整備など就業環境の充実や技術向上のための教育制度を導入した。

また、日々の作業の中でも、シフト制で週2日の休日取得の奨励するとともに、効率化・コスト最適化を指導し、後継者の育成に尽力した。

■JGAPの導入・認証取得

持続可能な法人経営を構築するため、JGAPを導入した。作業の注意点や手順が明確化されてミスが減るとともに、従業員の意識が向上したことにより、今後は、JGAP認証を、主力の酒造好適米の取引量拡大に活かす予定である。

■営農支援システムの活用

作業工程の「見える化」のため営農支援システムを導入した。スマートフォンのアプリを活用し、ほ場情報や作業工程を記録することで、従業員同士でリアルタイムの情報共有を実現し、作業の効率化にもつながっている。



JGAP指導の様子

今後の意気込み

社員10名まで雇用を拡大し、売上1億円、経営規模100haを目指して頑張ります。

専属スタッフ所感

地域の信頼を得て、農地を集積し大規模経営を確立し雇用者の就業条件整備のため法人化した。経営計画や就業規則の整備等の専門家による支援を行った。



後継者の藤原俊茂氏

経営概要

- ◆代表者、所在地
藤原賀雄、徳島県徳島市
- ◆設立年
令和4年12月
- ◆経営規模
かんしょ 8.5ha
- ◆従業員数
正社員5名、技能実習生3名、パート・アルバイト4名
- ◆事業内容
かんしょ「鳴門金時」の大規模生産、多方面への販売、香港台湾シンガポール等海外への輸出に取り組む。

1 現状及び相談内容

令和5年1月に息子へ経営を移譲するタイミングで、農業経営の法人化を検討し、**法人化の適当なタイミングや手続きの方法、資本金や資産計上の詳細など、法人化や経営移譲を具体的に進める方法**について令和4年9月に相談があった。

2 支援内容

中小企業診断士による**経営診断**により、**法人設立に向けた課題整理、労務環境の改善や収益性の改善などに関する助言**を実施した。
また、規模拡大のための資金と人材を確保できるよう、**財務の健全化と従業員の処遇改善を助言**を行った。

3 人材の確保・育成に資する取組

★役務手当、家族手当などきめ細やかな給与体系を構築するとともに、SNSを活用してリアルタイムでの情報共有することで、育児中の女性も働きやすい環境を実現

■SNSを活用して業務改善

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、従業員の作業中の疑問や相談に速やかに的確な指示を出すことができるようになった。

また、**全体への業務連絡をオンタイムに共有**することができるようになった。

■勤務体系の多様化と働き手の確保

一日の就業時間が3時間以上のシフトを導入することで、育児中の女性の雇用促進、70歳以上のパート・アルバイトなど、**様々な働き手を積極的に雇用**し、生産性向上を図った。

■多様な諸手当の導入と生産性の向上

正社員やパート・アルバイト各々の家庭状況や業務内容に合わせて、家賃手当、役務手当、技能手当、18歳未満の子女がいる家族対象に家族手当など、きめ細やかな諸手当を導入し、従業員のやる気向上を図った。



鳴門金時

今後の意気込み

高齢化等により、地域の生産者数が減少している中、生産を継続できない農地を引き継ぎ、3～5年後までに「かんしょ15ha」まで規模拡大、輸出等販路開拓により売上げ1億4,000万円を目指す。

専属スタッフ所感

かんしょ農家の後継者として早くから就農し、地域の農業者から地域農業の若き担い手として期待されていることから、今後の活躍が楽しみです。



新設した牛舎

経営概要

- ◆代表者、所在地
十川和大、香川県さぬき市
- ◆設立年
平成31年2月
- ◆経営規模
搾乳牛270頭、WCS用稲50ha（受託作業を含む）
- ◆従業員数
正社員6名、技能実習生4名、パート・アルバイト1名
- ◆事業内容
酪農業に取り組む。

1 現状及び相談内容

平成18年に先代から酪農経営（乳牛77頭）を継承した。その後、平成28年に新牛舎を建設し、平成30年には飼養頭数が220頭となった。**一気に増頭したことを機に優秀な人材の確保・育成が課題**となり、平成30年12月に法人化の相談があった。

2 支援内容

税理士による経営診断及び法人化に伴う資産等の承継対応、**司法書士による法人設立支援**を行った。また、関係機関による就業規則の整備、労務環境の改善などに関する情報提供を行った。

3 人材の確保・育成に資する取組

★SNSを活用した業務効率化により週休2日制を実現するとともに、従業員ごとに設定した業務目標の達成に向けて定期的にフォローアップする仕組みを導入

■多様なルートからの人材確保

地元の人に知ってもらいたいとの思いで**自社パンフレットを作成し人材確保に活用**している。また、ホームページの整備・求人サイト・インターン・高校説明会等により、幅広い採用活動を実施している。毎年夏には地元高校生の農業体験を受入れており、令和5年度の新規採用にもつながった。

■成長をサポートできる環境づくり

半年ごとの**個人面談**により、従業員それぞれが設定した目標とその達成状況、反省点を確認するとともに、**月1回のミーティングでの意見交換により個々の能力向上に向けた取組を進めている。**

また、勉強会を月1回実施しており、乳質改善などのテーマに沿ってそれぞれが意見を出し合い実際に取り入れるなど、**従業員自らが課題を発見し対応方法を考える能力の育成に力を入れている。**搾乳リーダーや後輩の教育係など**責任ある役割を持たせることで向上心がわき、成長にもつながっている。**

■生産性向上と週休2日制の導入

パソコンによる個体管理、**SNSを用いたスムーズな情報共有、IT機器の活用など、生産性向上と効率化に向けた取組を積極的に行っている。**

また、**シフト制で週休2日制を導入し、昇給や賞与も整えることで、プライベートも充実でき、長く楽しく仕事を続けられる体制づくり**に力を入れている。



勉強会の様子

今後の意気込み

地元と一体となった耕畜連携や子供たちとの触れ合いなど、地域に生かされているとの思いがある。更なる経営発展に向けて増頭も視野に入れているが、地元から愛される会社であることを大切にしたい。

専属スタッフ所感

若い従業員が多い中、従業員同士で意見を出し合う勉強会や、現場で責任のあるポジションを与えるなどの“人を育てる”取組の重要性を感じた。



(株)りの果樹園の皆さん

経営概要

◆代表者、所在地

松本弥生、愛媛県西予市

◆設立年

令和4年10月

◆経営規模

ブドウ1.7ha、水稲1ha、イチゴ12a

◆従業員数

役員2名、正社員3名、技能実習生1名

◆事業内容

農産物の生産、直売所販売の充実を行い、「りの果樹園」のブランド化に取り組む。

1 現状及び相談内容

平成22年に父親の経営を引き継ぐ形で就農し、徐々に経営を拡大、従業員も増やしていった。将来は観光農園や休憩施設の営業も視野に入れているため、**経営規模の拡大、従業員の安定雇用を考え、法人化の具体的な手続きの方法（税務・財務・雇用・労働等）について、アドバイスを受けた**と平成30年10月に相談があった。

2 支援内容

中小企業診断士による**経営診断**や、司法書士による**定款等の作成の助言**、社会保険労務士による**労務管理に関する助言**を実施した。

3 人材の確保・育成に資する取組

★選果機の導入により業務時間を短縮し、週休2日を実現するとともに、業務評価表と職能給与表を導入することで、客観的な人事評価制度を確立

■SNSを活用して業務連絡

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、**スタッフ全員に伝えもれなく重要なことが連絡できる**ようになり、作業効率が向上した。

■生産性向上と所定休日の確保

選果機械を活用するなど生産性向上に取り組むとともに、**シフト制による休暇取得を奨励することで、所定休日108日と年間平均で週休2日を実現**した。

■賃金テーブルと業績評価表

賃金テーブルを策定し、職能に応じた給与の金額を明確に提示することで、今後どれだけ頑張ればどのくらいの給与が得られるのかを明確にした。

また、**業績評価表を作成し、評価を明確にすることで、スタッフと経営者の評価の溝を埋めた**。



イチゴを選果している様子

今後の意気込み

法人化したことでスタッフへの社会保険を充実できた。これから更に経営面積を増やし、収益の拡大を目指していく中で良い人材の確保に努めたい。

農業は地域社会へ大きな貢献ができる業種なのでこれからも頑張りたい。

専属スタッフ所感

人材の確保・従業員の安定雇用のために、選果機を導入するなど生産性向上に取り組み、所定休日108日と年間平均で週休2日を実現するなど、働きやすい環境づくりに努めている。

今後、観光農園やカフェの開設等も視野に入れていることから、引き続き伴走支援していくことが重要である。

経営概要

- ◆代表者、所在地
O氏、福岡県飯塚市
- ◆設立年
令和3年7月
- ◆経営規模
施設イチゴ 60a、水稲 17ha、麦 17ha
- ◆従業員数
正社員3名、パート・アルバイト1名
- ◆事業内容
大規模イチゴ経営と土地利用型経営の複合経営に取り組む。



Mファームの皆さん

1 現状及び相談内容

大規模なイチゴ経営を中心に営農を行っており、常時雇用や臨時雇用を活用した雇用型経営を行っていたが、**従業員の福利厚生の充実や優秀な人材の確保・育成のため**令和3年6月に法人化の相談があった。

2 支援内容

普及指導センターが**法人化の基礎知識やメリット・デメリットの説明**、専門家である税理士による**経営診断、法人組織へするとともに経営継承の助言、諸規定の整備、経営計画策定を支援した。**

3 人材の確保・育成に資する取組

★手当・労働環境を整備することで従業員のモチベーションを上げつつ、作業管理の徹底に努め従業員が働きやすい環境を整備

■手当の整備

社員の意欲を高め、継続雇用につなげるため、**役職手当を新たに設置した**。就業規則にも位置づけ、会社として人材育成に向けた取組を行っている。

■労働環境の整備

熱中症対策として、飲料や屋外の日よけの設置を行うほか、全員が会社ロゴの入ったポロシャツを着用することで、社員の一体感も高めている。



スタッフ給水備品

■週1回の朝礼や作業毎の確認

作業管理を徹底するため、**週1回行う朝礼で、作業の進捗状況などの情報を共有**するとともに、次の管理作業における留意点を確認することで、**作業ミスの防止や技術の平準化**に努めている。



朝礼で情報共有をしている様子

今後の意気込み

今後は、屋外にエアコン付きのトイレや更衣室を設置するなど、さらに労働環境の整備を進め、社員が我が社で働くことにより喜びを感じてほしい。

専属スタッフ所感

規模拡大が進む雇用型経営の法人化について、経営継承と従業員の労働環境改善も含めた支援を行った結果、法人化して、諸規定の整備や経営計画策定が行われた。



直売施設内の観葉植物

経営概要

- ◆代表者、所在地
東勇一郎、長崎県大村市
- ◆設立年
令和3年2月
- ◆経営規模
施設花き 50a
- ◆従業員数
正社員3名、パート・アルバイト12名、技能実習生3名
- ◆事業内容
観葉植物の生産及び販売に取り組む。

1 現状及び相談内容

実家の経営を継承後、観葉植物の種類を増やすとともに新たな販路を確保して、事業を拡大してきた。

しかし、令和2年7月の豪雨で被災し、早急な復興が必要となり、**再建するならば、就業環境整備、生産販売体制の確立、信用力強化を図りたいと考え、法人化したい**と令和2年10月に相談があった。

2 支援内容

被災施設・機械の撤去、施設の再建・営農計画について関係機関による支援チームを派遣した。

その際、税理士による**法人化のメリット、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、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

★従業員の能力向上と責任感を持って仕事に取り組んでもらうため、従業員に商談を任せられるよう経験する機会を作るなど、従業員の資質向上に取り組む

■従業員の資質向上

農場全体の管理を行うチーフ、直売を行うマネージャー、栽培管理を行うリーダーを決め、役割を分担した。

従業員がトレードフェア等に参加して、**消費者ニーズや接客方法等の把握に努める機会を設け、全体の資質向上**につなげている。

また、バイヤーとの打合せにも従業員を同席させるようにしたことから、商談ができるようになった。

■コミュニケーションの充実

仕事を円滑にすすめるため、各部門を担う正社員を通じて従業員への指示・伝達を行い、**必要に応じてミーティングを実施するほか、従業員やその家族の交流**にも取り組んでいる。

また、**アプリを活用して従業員同士の情報共有をはかり、新規品目の検討や問題点の速やかな改善**などにいかしている。

■就業規則の策定

法人化を機に就業規則を策定し、**慶弔休暇や休職についても規定した。**

正社員3名を雇用することで**週休2日を実現し**、パート・アルバイトについては無理なシフトは組まず、**休みたいときには休めるよう子育て世代が働きやすい環境づくり**に努めている。



従業員家族の交流会の様子

今後の意気込み

市場出荷のほかに直販、通販、輸出等販路を拡大していく中で、従業員の協力が必要です。
引き続き、働きやすい環境づくりに努めていきます。

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家族で話し合い、経営方針を決定し、自らも従業員も働きやすい環境がつけられている。



(株)なかがわの皆さん

経営概要

- ◆代表者、所在地
中川圭太、 熊本県宇城市
- ◆設立年
平成30年10月
- ◆経営規模
施設園芸（胡蝶蘭）年間10万鉢、 柑橘 4ha
バナビーンズほか
- ◆従業員数
正社員 1 名、技能実習生 4 名、パート・アルバイト 1 名、
臨時雇用 2 名
- ◆事業内容
もともと親の代ではみかん栽培を行っていたが、胡蝶蘭の生産
に着手。現在はミディ胡蝶蘭の生産を柱に、花きの加工、柑橘
栽培を行っており、新たにバナビーンズ生産にも取り組む。

1 現状及び相談内容

後継者が就農して様々な作業ができるようになり、また経営の多角化が進展してきたことから法人化の検討に着手した。

法人化は以前から考えていたが、**法人化のメリットや負担、法人設立までの手続きをはじめ、特に税制に関する不安があった**ため、平成30年8月に相談があった。

2 支援内容

税理士の派遣による**税制面の課題解決**や、社会保険労務士による**労働保険・社会保険の概要及び就業規則の策定の必要性の助言**を行い、**具体的な就業規則の作成支援**を実施した。

また、随時、県の普及指導員が**地域段階でのきめ細やかな経営アドバイス**に当たった。

3 人材の確保・育成に資する取組

■休憩スペース等の環境整備

以前は、ハウス内に休憩場所を設けていたが、**従業員が休憩できるスペースと外国人技能実習生の宿舍及び事務室を兼ねた建物を新設し、より働きやすい環境を整備**した。

■スキルマップを活用した人事評価の導入

法人化以降、個々のスキルの到達段階や、チャレンジしてみたい作業などを**従業員自らが評価するスキルマップを作成し、それを踏まえた面談を実施**した。

能力にあった給与の支給、作業分担の見直しなどを図り、**従業員の仕事に対する満足度の向上**に努めている。

また、**作業分担の見直し**が業務改善にも役立っており、**少ない人数で効率よく作業できるようになり、売上も伸びたことから、今年3%の賃金アップ**も行った。

母の日にも人気の
オリジナル商品



■障がい者就労支援施設からの受け入れ

現在、3名の**障がい者の就労支援**を行っており、それぞれの適性に合った作業に従事している。

地域では働く場が限られており、彼らが自分で収入を得て、自立していける一助になればと、今後も継続した支援を行っていきたいと考えている。

■福利厚生充実や研修等の実施

就業規則を定めたことで、**有休、代休等の取得ができる体制を整備**したほか、**繁忙期以外は定時退社**できるようになった。また、**定期的に県外花き市場などの視察研修を実施**している。



管理作業を行う中川氏



出荷を待つ胡蝶蘭

専属スタッフ所感

現在も、顧問税理士や社労士の助言を得ながら、安定した農業経営を展開されている。後継者候補もあり、今後も地域農業の発展に貢献してほしい。

今後の意気込み

法人化して以降、市場や消費者からの信頼も厚くなったと感じます。これから、さらに経営を発展させ、地域農業の担い手として頑張っていきたい。



経営の中心であるこねぎハウスの全景

経営概要

- ◆代表者、所在地
森林太郎、大分県国東市
- ◆設立年
令和4年6月
- ◆経営規模
こねぎ 1.0ha、かんしょ 50a、朝顔（種子）3a、
水稻 17a
- ◆従業員数
パート・アルバイト5名
- ◆事業内容
農産物（こねぎ、かんしょ、朝顔（種子））の生産に
取り組む。

1 現状及び相談内容

森氏は国東こねぎトレーニングファームで1年間の就農研修後、平成30年に就農した。就農後、経営を開始したが、令和2年に「売上や経費の配賦など、経理が煩雑であること」、「年商3千万円を超えてきたこと」等を理由に法人化をしたいと令和4年3月に相談があった。

2 支援内容

司法書士が法人化に向けた助言を行った。その後、令和4年6月に法人を設立し、社会保険労務士が雇用者の福利厚生者の改善のために就業規則の作成を支援した。

3 人材の確保・育成に資する取組

★法人化を契機に就業規則を整備し、パート従業員が無理なく働けるような給与体系を導入

■雇用環境の変化

法人化したことで、持続可能な経営に向け、早い段階での後継者の確保を意識するようになり、現在、正社員の採用も検討している。今後は県が実施する就農希望者を対象としたバスツアーの訪問先としての提供やマッチング等も検討し、農大生等の積極的な雇用も視野に入れている。



ハウスでの収穫作業の様子

■就労規則と労働環境整備

法人化してまもなく、就労規則を整備し、パート職員の年齢層が高いことから、それぞれが無理なく働けるよう歩合制と時給制の2パターンを設定した。

こねぎ調整場も空調の増強のほか、パート職員が働きやすいように個人作業台を設置し、室内はラジオを流しリラックスして作業に臨めるなど、労働環境を改善を行った。



こねぎ調整場の様子

今後の意気込み

法人化をきっかけに会社としての社会的信用度を上げて、様々な制度を活用しながら規模拡大したい。また、正社員を採用し、事業の後継者を育成したい。

専属スタッフ所感

法人化に伴い、地元雇用の場所となっている。パート職員の目線で働き方や環境を整備しているため、従業員が働きやすい環境が整いつつある。



規模拡大を進めている農場の全景

経営概要

- ◆代表者、所在地
蛸島幸司、宮崎県宮崎市
- ◆設立年
令和2年1月
- ◆経営規模
施設きゅうり1.7ha、施設いちご27a
- ◆従業員数
正社員7名、パート・アルバイト35名、技能実習生8名
- ◆事業内容
農産物の生産、直売に取り組む。
令和5年冬よりいちごの観光農園を開始予定

1 現状及び相談内容

規模拡大を図りながら、海外での農業展開を計画的に実践するため、法人化の必要があり、法人化の手続を円滑に進めるための助言を受けたい。

また、規模拡大や海外展開に向けて雇用を含めた労務管理の知識を習得する必要があることから、専門家による助言を受けたいと令和元年10月に相談があった。

2 支援内容

税理士から個人と法人との違いや法人化のメリット及びデメリット等を説明し、事業計画の作成及び実行の重要性について助言をした。

また、社会保険労務士から労働基準法の農業分野における適用や社会保険・労働保険の加入に関する注意点等について助言を行った。

3 人材の確保・育成に資する取組

★独自に作成したカリキュラムによる従業員教育を行い、技術習熟度に応じた能力給を導入するとともに、就業時間や休日のシフトを選択できるようにすることで、従業員が働きやすい環境を実現

■多様な就業体制

就業時間を全日、午前のみなど4通り設け、休日も週休1～3日のシフト制を導入するなど従業員の意向を最大限尊重することにより、働きやすい環境を整備した。

その結果、幅広い年齢層の従業員を雇用でき、従業員同士の関係も良好で、離職率も非常に低い。

■外国人材の積極的な採用

海外での事業展開を見据えて、特定技能外国人などを積極的に採用しており、優秀な人材については正社員に登用するなど会社の経営基盤の強化につなげている。

また、数年前から規模拡大に伴い、きゅうりの周年生産やいちごの生産に取り組み、副次的な効果として周年雇用を実現した。

■技術習得支援並びに能力給の導入

従業員が生産及び出荷に係るすべての作業を理解し実行できるように、カリキュラムに基づいた従業員教育を行い、従業員の能力向上に取り組んだ。

また、給与体系を技術習熟度に応じた能力給とすることで、従業員のモチベーションが向上し、その結果、優秀な人材を確保が可能となった。



出荷作業を行う特定技能外国人の様子

今後の意気込み

新型コロナウイルス感染症の影響でストップしていた海外展開に改めてチャレンジしていきたい。

専属スタッフ所感

今後国内及び海外における事業展開を考えているとことで、法人化の効果が徐々に出てくるものと期待しています。



代表の大吉氏夫婦

経営概要

- ◆代表者、所在地
大吉徹治、鹿児島県指宿市
- ◆設立年
令和4年7月
- ◆経営規模
キャベツ40ha、枝豆10ha、ケール3.8ha等
- ◆従業員数
パート・アルバイト8名
- ◆事業内容
キャベツ、枝豆、ケールを生産し、平成28年にJGAP認証を、令和2年にはASIAGAP認証を取得。令和元年11月からはキャベツの輸出に取り組む。

1 現状及び相談内容

法人化に向け、雇用者の労務管理、社会保険等について専門家からの助言が必要と考え、普及指導員に相談し、かごしま農業経営・就農支援センターを紹介したことをきっかけに、令和3年7月に法人化に向けた支援がスタートした。

2 支援内容

経営診断を実施したところ、経営管理に課題があることが判明したため、税理士を派遣し、財務や経営管理について助言を行った。

また、社会保険労務士が雇用者の労務管理や社会保険等に関する助言や就業規則の策定に係る支援を実施した。

3 人材の確保・育成に資する取組

★夏季休暇などの長期休暇の設定、勤務時間のシフト制と希望による在宅ワークを組み合わせることもできるようにするなど柔軟な働き方ができる環境を実現

■ライフスタイルに合わせた働き方を推奨

子育て期の女性が働きやすい環境づくりに取り組んでおり、勤務時間のシフト制にこだわらない柔軟な勤務体制や、事務作業においては在宅ワークを取り入れるなど、ライフスタイルに合わせた柔軟な働ける体制を整備した。

■勉強会やミーティングの実施

従業員とのコミュニケーションを円滑にするため、勉強会やミーティングを定期的に実施し、お互いの意思疎通と情報共有を図っている。

■夏休み等休日期間の導入

農閑期である7月下旬から8月までと年末年始は休日期間を設定したことで、子育て期の女性従業員に喜ばれており、雇用の安定化にもつながっている。

■GAP認証の取得

「働きやすい環境づくり」を目指して、GAP認証に取り組み、併せて作業用トイレ、休憩室等ハード面の整備を行ったことで、従業員の作業環境を改善した。



ミーティングの様子

今後の意気込み

繁忙期はデワークの活用などにより労働力を確保しており、従業員のフレキシブルな働き方を実践し、雇用の安定化につなげていきたい。

また、更なる経営安定のため、今後は、特定技能実習生の受け入れにも取り組みたい。

専属スタッフ所感

露地野菜の輸出なども手掛け、規模拡大に伴う設備導入や資金管理など大きな動きがある中、支援チームが相談者の課題や不安を具体的に整理した支援計画を策定し、1年目は経営管理の見直しを行い、それを踏まえて2年目に法人化した。支援により経営実態に合った法人化や雇用環境の整備が図られた。