

- 「牛も人もどンドン育てる牧場」・「開拓者たれ」をキーワードに、働くイメージができる求人情報を各メディアに掲載
- 自社HP採用サイトでは、「新卒採用」・「中途採用」の他、「まずはエントリー」とする「北国採用」という独自の特設ページも

概要

- 【設立】 創業1904年12月 法人設立1990年2月
- 【代表者】 藤井雄一郎
- 【売上】 129,412万円
- 【事業内容】 酪農、乳製品の製造・販売・加工
- 【経営面積】 乳牛1,500頭、草地面積約600ha
- 【主要取引先】 生乳:JA他、加工品:百貨店等
- 【従業員数】 45名(2023年11月時点)
- 【ホームページ】 <http://www.fujii-bokujo.com/>
- 【採用サイト】 <https://fujii-bokujo-saiyo.com/>

「人材募集」の特徴的な取り組み

【人材募集】～全国から人が集まる牧場を目指して～

- 自社HP制作・広告出稿・WEBメディア掲載に惜しみなく投資
大手新卒求人サイト(2つ) + 転職支援サービス等 = 掲載多数
充実した自社ホームページ 採用サイトへ誘導し、面接へ
- 歴史・生活・動画・募集要項(福利厚生)など、見える化を実施
- 毎年、安定した採用計画を達成し、地域(富良野)に人を呼び込む

【農業会議から一言】

- 「一度、同社の採用サイトを見てほしい」に尽きる
働く人の目線に立ち、ワクワクと安心感を覚える構成は秀逸
- 「成長支援制度」や1日1食200円「社員食堂」で定着を応援

人材募集からの一連のイメージ・フロー



○ 自社採用サイトで働く・生活するイメージを発信 ⇒ お互いイメージが合致すれば採用 ⇒ 講習・勉強会・資格等

- 地域の信頼を得て集積・拡大が続く水田農業を、米穀、野菜、畜産、加工・飲食の4部門で展開
- 企業誘致が進む地域で他産業の労働環境を考慮し、労働力確保につなげる

概要

【設立】 1986年4月

【代表者】 照井 勝也

【売上】 58,900万円

【事業内容】 農畜産物の生産・加工販売、
農作業の受託、飲食店経営

【経営面積】 水稲110ha、飼料用米130ha、
大豆290ha、小麦157ha、蕎麦160ha、
野菜類1.2ha、肉用牛250頭等

【主要取引先】 農協、地元卸売・製粉加工業者等

【従業員数】 108名(男性64名女性44名)

【ホームページ】 seibu-kaihatsu.com



労働者の負担軽減等の特徴的な取組

【人材育成】

- ・入社1年目は、様々な作業を体験させ農業技術の基礎を習得させている。
- ・入社5年目以降、岩手大学主催のアグリフロンティアスクール(1年間)に入学させ、経営全般のノウハウを研鑽。
- ・各種免許・資格の取得をすすめるため、取得費用を助成。

【労働者の負担軽減】

- ・他産業の労働環境に近づけるため、規程類を整備し、週休2日制の導入など労働時間の短縮や、子育て世代が働きやすい環境づくりに取り組んでいる。
- ・全従業員にスマートフォンを貸与し、勤怠管理及び圃場管理システムを導入。
- ・トラクター自動操舵システム等を導入し、スマート農業を体系的に実践。

キャリアプランイメージ

OJT(4年:雇用就農資金活用)

- ・農業技術の基礎を習得
- ・免許・資格取得の督励

主任(5年目~)

- ・担当作目の生産管理
- ・経営ノウハウの研鑽(アグリフロンティアスクール)

各部門課長(10年目~)

- ・経営計画の策定・執行
- ・人材の確保・育成

- 個人の適正を見極め、「適材適所」で責任を持ち業務を行える社員を育成
- 他産業並みの労働環境を整備し、従業員の満足度と定着率が向上

概要

【設立】 2013年2月

【代表者】 柳沢 義一

【売上】 5,750万円

【事業内容】 水稲、大豆、ネギ、キャベツ

【経営面積】 水稲80ha、大豆20ha、
ネギ13ha、キャベツ3ha

【主要取引先】 JA、大手商社等

【従業員数】 正社員7名、季節雇用40名(延べ)

【ホームページ】 <https://suehiro-farm.net/>

人材育成等の特徴的な取り組み

【人材育成】～各種免許取得を法人が全面的にバックアップ～

・将来の責任者(課長、部長)への登用を見据え、1年目は作目を絞らず、基礎的な栽培スキルを習得。2年目以降は、本人の希望や適性を見極めながら、全額法人負担で各種免許(米の検査員、大型特殊、フォークリフト)の取得に加え、栽培計画策定等の経営に関わる研修を実施している。

・現在、入組5年目を迎える過去の『農の雇用事業』の研修生が課長となり、代表とともに後輩の指導にあたっている。

【雇用就農者の待遇】～賃金テーブル等の設定～

・人材確保という観点から、安心して長く従業員に働いてもらうために、賃金体系の整備として賃金テーブルを作成。併せて割増賃金も設定し、他産業並みの労働環境を整備。従業員の就労意欲と定着率の向上につながっている。

キャリアプランイメージ

OJT(4年:雇用就農資金活用)

- ・基礎的な栽培管理技術の習得
- ・大型特殊自動車免許等各種免許取得

課長(5年目～)

- ・栽培計画の立案・管理
- ・生産資材等の注文・管理
- ・人材の育成

部長(7年目～)

- ・経営計画の策定・執行
- ・人材の育成・確保



- 週休2日制の実現
- 労働基準法を適用した(一次産業の適用除外を受けない)労務管理
- 1週間以上の長期休暇取得によるワークライフバランスの改善

概要

【設立】 2011年1月

【代表者】 山川 将弘

【売上】 19,000万円

【事業内容】 酪農、乳製品製造、カフェ

【飼養頭数】 57頭

【主要取引先】 (株)良品計画

【従業員数】 27名(うち正社員9名)

【ホームページ】 <https://www.shinrinno.jp/>

経営理念

24時間、365日、天候や時刻に関係なく働く日本の酪農業の中で、牛(ジャージー種)を自然に近い環境で飼育し、循環型農業に取り組みながら無理や無駄の少ない職場環境を確立する
生産量の少なさは付加価値の向上や販売戦略の工夫で補う

ムリ、ムダの少ない職場環境を確立するために取り組んでいること

【負担軽減】

- ・ 綿密なマネジメントによる労務管理
- ・ 勤務時間の明確化による職員のモチベーションアップ

【ワークライフバランスの改善】

- ・ 充実した職場の雰囲気から新たなアイデアや発想の転換が醸し出される
- ・ 長期休暇の取得によって職員が心身ともにリフレッシュでき、さらなる仕事への意欲が向上される



- 就業規則を正社員、フルタイム・パートタイム(有期・無期)の5つに分け、多様な働き方で労働力を確保
- 人事評価制度を取り入れ、個人目標の達成度に応じて給与や手当に反映させ、社員のやる気を向上

概要

【設立】 2003年3月

【代表者】 奥村 竜太

【売上】 21,923万円

【事業内容】ひるがの高原大根他、野菜の生産、加工、販売

【経営面積】露地野菜50ha、施設野菜0.5ha、水稲5ha

【主要取引先】ひるがの高原SAふるさと市場直売所、全国量販店、オンラインショップ他

【従業員数】正社員7名、フルタイム14名、パート8名

【ホームページ】<http://noukanomikata.jp>

【会社の特徴】農業という業界が産業として、もっと他の業界のようにしっかりとした産業になることを目指して、これまでの一般的な農家のイメージを変えるため、主観、客観、俯瞰の3点から農業経営を見つめ直し、今後の日本の農業を牽引する企業になれるよう、既存の仕組みにとらわれない農業経営を実践。



多様な働き方で働きやすく、納得の人事評価で雇用の定着

【多様な働き方】～就業規則の改訂～

- ・生活スタイルに合わせて契約期間や休日、労働時間を自由に選択できるよう、就業規則を改訂。正社員、フルタイム・パートタイム(有期・無期)に5分類。
- ・どの働き方からも、正社員にキャリアアップが可能。

【納得の人事評価】～人事評価制度の整備～

- ・年2回、社員面談を実施。技能向上・資格取得等の個人目標を、社員と総務部長、人事担当者が一緒に設定。
- ・技能向上等の取組を評価するため、人事評価項目を作成。項目に沿って、達成度を絶対評価。
- ・評価結果により給与や手当に反映。社員のやる気を上げ、雇用の定着を図る。

キャリアプランイメージ

OJT(4年:雇用就農資金活用)

- ・基礎的な栽培管理技術の習得
- ・大型特殊、フォークリフト免許取得
- ・作業リーダーとして、後輩の技術指導

部門責任者(5年目～)

- ・担当農場での生産計画の立案・管理
- ・生産資材等の注文・管理
- ・経営計画の策定・執行

- 動画による作業マニュアルを作成し、農業未経験者でも分かりやすく統一した指導に取り組んでいる
- 従業員自らが日常の問題や課題などを定期的に検討し改善を提案、作業の効率化を図っている

概要

【設立】 2006年3月

【代表者】 都築 興治

【売上】 22,000万円

【事業内容】 水稲・野菜の生産、加工、販売

【経営面積】 水稲150ha、野菜20ha

【主要取引先】 地元スーパー、直売所、飲食店等

【従業員数】 正社員10名、パート・アルバイト30名

【ホームページ】 <https://www.tsuzuki-farm.com/>

【会社の特徴】 「農業で食を楽しく豊かに」を理念に生産するだけでなく、消費者のニーズに合わせて、生産から加工・販売までに取り組む。

労働者の負担軽減・労働環境整備等の特徴的な取り組み

【労働者の負担軽減】～作業マニュアル・ほ場管理アプリの活用～

- ・水稲の草刈作業、野菜の収穫作業、出荷調製作業において、動画を活用した作業マニュアルを作成し、未経験者にも分かりやすく、統一した指導、生産性の向上に取り組む。
- ・ほ場管理アプリを導入し、場所や作付品種、作業受託等を地図上で管理。現場での無駄を省き作業の効率化、作業時間の軽減に取り組む。

【労働環境整備】～従業員の取り組み～

- ・水稲部門と野菜部門に分け生産性の向上を図っています。各部門にリーダーを設置。作業毎にも責任者を置き、従業員一人ひとりが責任を持って働く。
- ・従業員は作業記録を作成。作業の時間や面積、作業量、目標数値等を付けて、一日の成果を振り返ることで従業員のスキルアップに結び付ける。また、目標達成状況に応じて毎月自社のお米を支給。
- ・従業員が日常の農作業等において、気づいたことや問題・課題等を集め、月1回開催するミーティングにて話し合いを行い、問題解決・改善に取り組む。

風通しの良い職場づくり

- ・毎日の朝礼、月1回のミーティングを実施。（作業の進捗状況や問題・課題などの情報を共有）
- ・従業員の休憩室、男女別トイレ、シャワー、更衣室を完備。
- ・年2回ほどの慰労会、年1回の社員旅行を実施。
- ・農閑期やサマータイムなど季節に応じた変形労働時間制を導入。



- 循環型農業により収益拡大を目指しつつ、通年雇用や女性にも働きやすい環境整備を実現
- 雇用関連事業を活用した研修生が、会社の中核・指導者として活躍中

概要

【設立】 1993年3月

【代表者】 保坂一八

【売上】 27,000万円

【事業内容】 水稲・園芸・繁殖和牛等

【経営面積】水稲160ha、園芸1ha、葡萄90a、繁殖和牛4頭

【主要取引先】 県外炊飯業者、県内米卸業者、
都内米小売業者、各実需者

【従業員数】 正社員18名、臨時9名

【ホームページ】

<http://www.greenfarm-kiyosato.com/>

労務環境整備等の特徴的な取組

【労務環境】

- ・変形労働時間制を採し、就労条件の整備や作業の平準化を図っている。年間総労働時間は2,000時間を切っており、年間休日も120日前後を確保している。
- ・主力の水稲以外に、冬場の施設園芸やぶどうを栽培し、和牛繁殖事業にも参入。コシヒカリを使用した日本酒の販売もはじめた。収益拡大を目指しつつ、通年雇用と水稲だけに頼らない農業を目指している。また、妊娠中や子育て中の女性などには、短時間労働や体に負担のかかりにくい作業に従事してもらっている。

【人材育成】

- ・雇用関連事業を活用し、バディ制にてOJTを行っている。研修生はOJTを通して、経験に基づいたノウハウや知識を効率よく学ぶ。指導者は、その業務をする目的を改めて学び、指導力を養う。過去の事業を活用した研修生が、現在では会社の中核として、また、指導者として多数活躍している。

キャリアプランイメージ

OJT(4年:雇用就農資金活用)

- ・基礎的な栽培飼養技術の習得
- ・機械操作、整備技術の習得

部門担当(5年目～)

- ・担当農場での生産計画の立案・管理
- ・他従業員への指導

部門責任者(10年目～)

- ・経営計画の策定・執行
- ・人材の確保・育成



- 農繁期でも休暇が取りやすい作業体制と農閑期の連続休暇で有給休暇取得率を向上
- 高齢者でも安心して働ける雇用制度を整備して高齢者の雇用も確保

概要

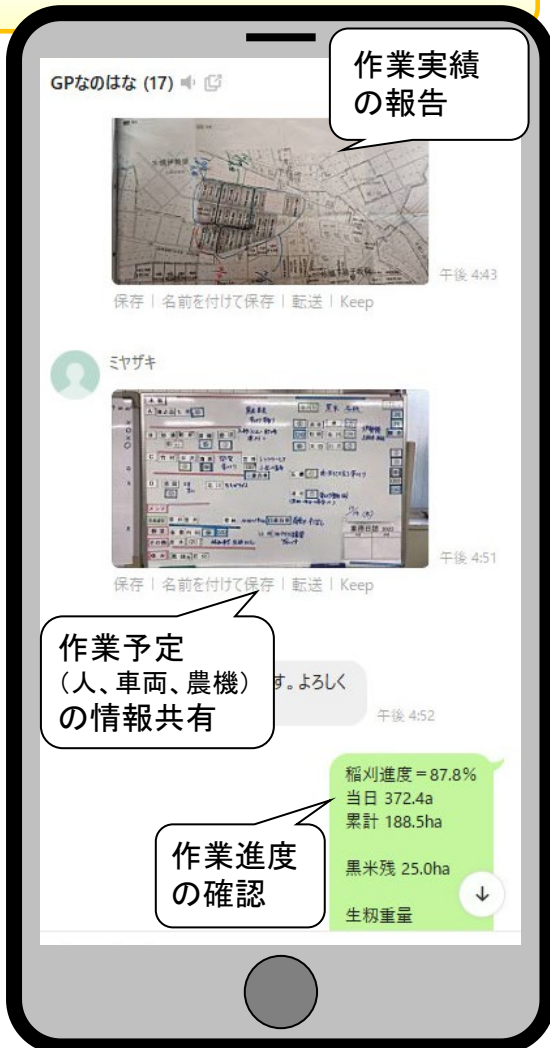
【設立】 1996年7月
 【代表者】 青山 茂
 【売上】 25,800万円
 【事業内容】 水稻、大豆・野菜の生産、販売
 【経営面積】 水稻 209ha、大豆 19ha、野菜 0.3ha
 【主要取引先】 JA、直売所、通信販売
 【従業員数】 正社員 16名、契約社員 14名
 【ホームページ】 <https://gp-nanohana.com/>



労働者の負担軽減の取組

【働き方の改善】

- ・農繁期でも本人の希望を優先して休暇取得ができる体制(出勤可能者のみで作業計画を随時見直し)をとる。また、農閑期(冬期)に有給休暇を連続5日取得する制度を実施。2022年度 直接員の有給休暇取得率は、正社員:85.3%、契約社員:118.9%。
- ・2拠点間の作業実績や作業予定の共有にスマートフォンアプリ「LINE」を使用することで情報共有に関する業務負担の軽減と作業の円滑化を図る。
- ・農閑期休暇(3か月)で通年雇用の契約社員制度を設け高齢者も安心して働ける環境を整備。(本人の引退宣言まで勤務可能、最高齢実績:86歳)



キャリアプランイメージ

本人の希望を優先(責任者になりたくない場合も考慮)

OJT(4年:雇用就農資金活用)

- ・基礎的な栽培管理技術の習得
- ・大型特殊自動車免許取得

5~6人の作業班の責任者(5年目~)

- ・担当地区での肥培管理の計画・管理
- ・作業班間の人員や農機具の調整

主任(6年目~)

- ・経営計画の策定・執行
- ・人材の確保・育成

情報共有で業務の円滑化

- 従業員のモチベーション及び技能レベルが向上
- 5年勤務後に従業員の希望に沿ったキャリアパスを選択できる機会を創出

概要

【設立】 2018年3月

【代表者】 山崎 恭範

【売上】 1,500万円

【事業内容】 マイクログリーン、ライムの生産、販売

【経営面積】 ハウス11a

【主要取引先】ホテル(地元)、レストラン(全国)など

【従業員数】 正社員3名、パート15名

【ホームページ】 <https://su-bee.jp/>



人材育成等の特徴的な取組み

【人材育成】～専門的スキルの習得～

- ・石川県立大学と共同研究で農産物を生産しており、根拠を持った学術的な視点からも研修指導を行っている。その結果、基礎的な栽培スキルに加え、専門的なスキルも習得することが可能となっている。
- ・栽培した農産物は売って終わりではなく、エンドユーザーの声を大切にするよう指導しており、オンラインで販売した際の口コミなどを社員にフィードバックしている。そういったデータは今後の改善点の参考になっており、従業員のモチベーション向上に繋がっている。

【雇用就農者の待遇】～ワークライフバランスの改善～

- ・子育て世代が働きやすいよう時短勤務制度を導入。本人の希望(①出勤日数の減、②所定労働時間の短縮等)にあわせて個々に勤務体系を相談して決めており、女性が出産後も継続して勤務できるよう整備している。

キャリアプランイメージ

OJT(4年:雇用就農資金活用)

部門責任者に登用(5年目～)

- ・OJTを通じて基礎的及び専門的な栽培管理技術習得
- ・勤務年数5年を目途に①生産のスペシャリスト、②マネジメントなど従業員の適性や希望にそったキャリアパスを選択できる機会を設定。

農業は休みなし時間もルーズというイメージを変えるため、労働力を軽減するための「設備投資」を行うことで従業員一人一人の仕事に対する意識が高まり、就業時間内で作業終了させ従業員のプライベートを充実させることを目指す。

概要

【設立】 2020年11月

【代表者】 高橋 久明

【売上】 6,500万円

【事業内容】 水稻・麦・そば・稲WCS・施設野菜

【経営面積】 65ha(令和6年:85ha予定)

【主要取引先】 JA福井県

【従業員数】 正社員3名、アルバイト10数名

【ホームページ】 <https://rait.base.com>



人材育成等の取り組み

【人材育成システムを採用】

- ・ 設立当初から農業の枠にとらわれず、大手企業などが採用している「人材育成システム」を導入。定期的に全従業員で内容を確認し改善を行うことで、役員・従業員全体のコミュニケーションが良好になった。

【雇用就農者の待遇改善】

- ・ 一般企業と変わらない労務管理を行っている。特に昇給については一般企業の平均昇給率より高くした。結果として現場の作業効率が上がり、全体の売り上げ増になった。
- ・ 定期的に従業員と個別に面談を行い、意識の確認および要望等意見を聞き迅速な対応に努めている。
- ・ 社内のイベントおよび地域の行事には従業員の家族にも参加を呼びかけ交流の場を積極的に設けている。

キャリアプランイメージ

作業者

作業リーダー

計画実行管理責任者

農場運営管理者

- ・ 予定通り作業行う
- ・ 作業実績を記録
- ・ 道具備品の管理

- ・ 作業の指示出し
- ・ 作業進捗の管理
- ・ 機械、農薬、肥料の管理

- ・ 栽培、生育、作業の管理
- ・ 予定、進捗に沿って作業の計画作成
- ・ 作業に適正な人員の配置
- ・ 機械、農薬、肥料の使用を統括

- ・ 年間計画の作成及び予定進捗の統括
- ・ 社内、社外との調整業務
- ・ 人事、総務業務



- 有機農業に必要な生産管理システムを体系化し、基礎知識・技術から時間をかけて人材を育成する。
- 働きやすい労働条件や明るい環境を作り、話し合いによる情報共有、自主性を尊重し、成長を促す。

概要

【設立】 2020年4月

【代表者】 梅本 修

【売上】 6,300万円

【事業内容】 有機野菜の生産販売・加工販売

【経営面積】 7ha

【従業員数】 10名

【ホームページ】 [Organic Cafe てんとうむしばたけ](http://OrganicCafe.tentoumushi-batake.com)
(tentoumushi-batake.com)



人材育成等の特徴的な取り組み

【人材育成】

- ・自然の摂理を学び、命を預かる仕事としての有機的な思考を高めるプラン。
- ・OJTによる気づきを引き出すと共に、定期的な勉強会によりスキルアップを図る。
- ・仕事だけでなく、社会的な問題解決に関わる能力を養う。

【安心の職場環境】

- ・有給、育休など取りやすく、従業員が安心して働ける職場環境の醸成に努めている。

【農業×就職×移住体験】

- ・不安を感じる人には、まずは地域、農業体験をしてもらい「京都・農と暮らしのインターン(事業)」を活用して、雇用のミスマッチの解消に努めている。

キャリアプランイメージ

OJT(4年:雇用就農資金活用)

- ・基礎的な有機栽培技術修得
- ・夢を語れるプログラム

品目責任者(5年目~)

- ・担当品目の生産計画の立案・遂行
- ・夢を実現させるプログラム

部門マネジャー
(10年目~)

- ・部門の経営計画策定
- ・夢をさらに大きくする

➤ 「地域と環境を守るため」の農業の仕組みづくりを目指し、高齢化が進む地域農業の担い手となるべき研修生を積極的に受け入れ、農業の活性化を図りたいとの思いから、有機農産物の生産・加工・販売等の大規模経営を展開している。

概要

- 【設立】 2005年3月
- 【代表者】 山口 貴義
- 【売上】 20,000万円
- 【事業内容】 有機農産物の生産・加工・製造及び販売、ハーブ類の生産・加工・販売他
- 【経営面積】 10ha(ハウス数:168棟)
- 【主要取引先】 大手量販店、オーガニック系小売店、飲食店等
- 【従業員数】 正社員15名、パート35名、その他8名
- 【ホームページ】<http://yamaguchi-nouen.com/>

人材育成等の特徴的な取組内容

【人材育成】～研修生への研究課題～

・有機JAS認証取得のハウスでの軟弱野菜の安定生産技術を、基本から高度な技術の習得まで、計画的に指導して実践力を養成。また、有機農業による独立自営を目指す者への独立への各種支援。

【労働者の負担軽減】～ワークライフバランスの改善～

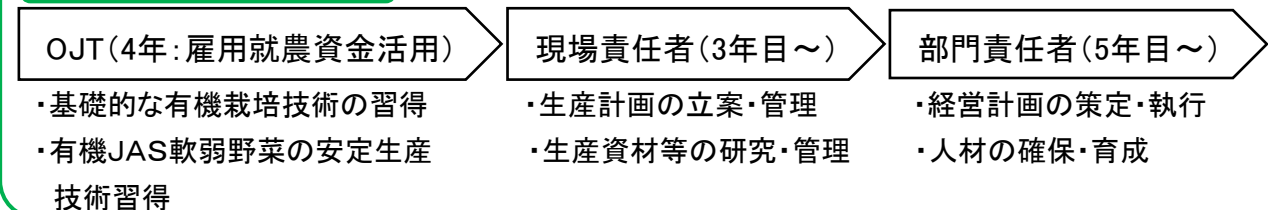
・7つの部門による完全分業化システムを採用して「計画生産・計画販売」を実践。休日は、正社員は月7日の休日を基本に、盆・正月・誕生日休暇などを含めた年間93日を設定。パートは、本人の希望によるシフト制を導入するなど、働きやすい環境整備を行っている。

【労働者の待遇改善】～人事評価制度の導入～

・執務環境面での機械・施設の導入やトヨタ生産方式の導入による工程改善等により、作業負担軽減や労働時間の短縮に取り組むほか、各部署に共通した評価シートがあり、自身でチェック、ほぼそのまま昇給や昇格に反映される。



キャリアプランイメージ



- 企業理念に基づく労働環境の整備で人材の定着を実現
- 従業員を最優先に考え、中小企業退職金共済を契約、育児・介護休業に関する規則を整備するなど待遇改善に取り組む

概要

【設立】 2020年4月

【代表者】 藤村 敏浩

【売上】 7,000万円

【事業内容】 野菜・野菜苗の生産・販売、パック事業

【経営面積】 露地野菜10ha、施設栽培40a

【主要取引先】 (株)山口県中央花市場、JA山口県、
スーパー等量販店、道の駅(3カ所)、
直売所(2カ所)

【従業員数】 正社員3名、パート23名

【ホームページ】 <https://www.fujifarm831.com/>



労働環境整備等の取り組み

【労働環境の整備】～初めての正社員採用から定着に向けて～

- ・ 初めての正社員雇用(2020年4月)に間に合うように経営を法人化し、事務所兼休憩所を新設、就業規則を作成。休憩所は正社員の増加に合わせて増築。
- ・ 正社員が3人とも女性のため、2023年に女性専用トイレ、シャワールームを設置。

【労働者の待遇改善】～1人1人の正社員の人生に寄り添う～

- ・ 福祉の向上のため、中小企業退職金共済を契約し、個人の資産形成のため、取引先銀行の担当者からiDeCo、NISAの説明を聞ける機会を提供している
- ・ 定期昇給と、年2回(夏・冬)の賞与の支払いを確実に実施。今後はモデル賃金、賃金テーブルの作成にも取り組み、より明確な昇給を実施予定。
- ・ 女性社員の妊娠に伴い、確実に産休・育休を取得できる環境を作るため、新たに規則を作成し、2024年1月から労使協定を締結。

労働環境整備等の流れ

これまでの取組

- ・ 個人経営の法人化
- ・ 就業規則・育休に関する規則の作成
- ・ 事務所兼休憩所の設置、増設
- ・ 女性専用トイレ・シャワールームの設置

これからの取組

- ・ 理想賃金モデルの作成
- ・ 賃金テーブルの作成と明確な昇給の実施
- ・ 作業効率の向上で有給取得率の向上
- ・ 定期的な社員との面談の実施



- 子育て世代が働きやすい環境を整備することにより、「人材の定着」と「求人応募の増加」を実現
- 職員に作付け計画等を策定させ、キャリアパスを提示することで、「経営への参画意識」と「仕事のやりがい」を持たせる

概要

【設立】 2022年11月

【代表者】 宇佐川 直

【売上】 6,000万円

【事業内容】 野菜の生産、販売

【経営面積】 露地野菜11ha、施設野菜10a

【主要取引先】 個人直売所、地元飲食店、
青果市場

【従業員数】 正社員5名、パート6名、
技能実習生1名

【ホームページ】<https://usagawafarm.com>

働きやすく、仕事のやりがいを持てる職場づくり

【ワークライフバランスの改善】～職員が休暇を取りやすい環境を整備～

- ・事務所内ホワイトボードに職員業務計画表を記載し、全員が他職員業務を把握。
- ・生産、加工、販売等、全部門の担当者・作業進捗状況を共有できるLINEグループを構築して、急な欠勤等があってもフォローできる体制を整備。

【人材育成、労働者の待遇改善】

- ・研修段階では栽培スキル習得に加え、作付け計画や外国人技能実習生・パート職員の作業配置計画を策定させ、管理感覚の習得と経営参画を意識付る。
- ・従業員の取組を適正に評価するため、定期的に個人面談を実施し、技能の取得状況等に応じた賃金体系を提示・説明。やりがい、モチベーションアップに繋げる。

【雇用のミスマッチを防止】

- ・入社希望者には給与支給や手袋等を貸与し、一週間の作業体験勤務を実施。

キャリアプランイメージ

OJT(4年:
雇用就農資金活用)

- ・基本的な栽培管理技術の習得
- ・大型特殊自動車免許の取得

部門担当者(5年目～)

- ・担当業務での生産管理計画、栽培管理のルール化
- ・生産販売の売り上げ、資材の注文、計画策定

現場主任(10年目～)

- ・経営計画の策定、執行
- ・人材の確保・育成業務

全職員で実施している業務打合せ



- キャリアパスの明確化、定期面談を実施。労使の納得感を重視し人材定着を為す。
- 経営状況をできる限り開示。経営の透明性と従業員に経営参画意識の醸成。

概要

【設立】 2010年12月

【代表者】 佐藤 司 / 佐藤 朋美

【売上】 14,392万円

【事業内容】 水稻・麦・小ネギ・タマネギ等の生産

【経営面積】 水稻約210ha 小ネギ4ha

【主要取引先】 JAおおいた、大手小売店

【従業員数】 正社員19名、パート10名、外国人材13名

【ホームページ】 <https://raimu-koubou.com/>



入社式の様子

人材育成に係る取り組み

【キャリアパスの明確化及び定期面談】

- ・社内のポジション、給与テーブルを開示。また、ポジション毎に求められるスキルの説明を行う。「どれくらい稼ぎたいか」「どのポジションを目指すか」を面談を通して、従業員一人一人の価値観を尊重して目指すところを確認。
- ・定期的に面談を実施し、目指すところの確認を繰り返すことで、労使ともに「納得感」のあるキャリア形成に取り組むことで定着率向上に繋がっている。

【責任感・主体性の醸成】

- ・従業員に一つ一つの業務が経営数字を形成していることを実感してもらうため、決算内容の一部を開示。
- ・みなし残業手当を設け、少ない労働時間での成果を求める働き方模索を推奨。仕事を「自分ごと」にしてもらうため、コーチング式指導を基に自ら仕事への工夫、姿勢を見出してもらう。

指導イメージ

一通りの作業指導で全体把握・企業展望の理解促進

「何故その作業が必要なのか、その作業の注意点はどこなのか」作業意義を指導

「次何をすべきと思うのか」という問いかけによる主体性の醸成



- 農業未経験者の入社が多いため、従業員の農業経験の段階にあわせた研修を行うことで定着につなげる
- 点在している圃場を地区分けし、将来的には従業員を責任者として育成することでより作業効率化の更なる実現

概要

- 【設立】 2021年11月
- 【代表者】 和田迫 大地
- 【売上】 15,000万円
- 【事業内容】 野菜の生産・販売、直売所
- 【経営面積】 露地25ha、施設1.5ha
- 【主要取引先】 直販、仲卸業者、JA等
- 【従業員数】 正社員17名、パート3名
- 【ホームページ】 公式Instagram
<https://www.instagram.com/wdsk.farm/>

人材育成等の特徴的な取組内容

【研修内容】

＜基礎＞ 基本作業技術の習得

専門用語をできるだけ使わずに分かりやすい言葉で指導することで、理解醸成

＜応用＞ 圃場管理者能力の習得

従業員自らが生産計画や圃場管理を考えて実践することで、責任感を養成

＜発展＞ 地区責任者能力の習得

地区の人員配置やコスト管理等を任せることで、経営者と同等の判断力等を養成

※経営者へ迅速に相談・確認できる体制有り

【雇用就農者の待遇】

- ・夏の繁忙期(オクラ収穫)は、暑さが厳しい時間帯を避けて収穫することで、従業員の健康に配慮している(生産性向上にも繋がる)
- ・休日はシフト制を取り入れており、従業員の希望を優先して作成している
- ・「雇用就農資金」を活用することで、地域の水準より高い賃金を支給している

キャリアプランイメージ

OJT
(4年:雇用就農資金活用)

・基礎的な栽培管理技術の習得

50a程度の圃場責任者
(5年目～)

・生産計画の立案・管理

地区責任者
(10年目～)

・担当地区の経営計画の策定・執行



熊本県上益城郡益城町 株式会社果実堂

トヨタ自動車(株)等が出資し、「健康のある場所。」を経営理念に、以下の人材育成やスマート農業導入により、社員の能力や生産性が大幅向上。従業員の働きやすい職場環境も整備され、「定着率向上」や「儲かる農業」を実践。

概要

- 【設立】 2005年4月
 - 【代表者】 高瀬 貴文
 - 【売上】 174,565万円
 - 【事業内容】①ベビーリーフの生産・販売
②農業技術コンサルティング
- ※有機JAS認証、GLOBAL G.A.P. 認証取得
- 【経営面積】 70ha
 - 【主要取引先】量販店、スーパー、生協
 - 【栽培管理部常時従業員数】50名
※正社員・准社員31名、常時パート19名
 - 【グループ会社】うれしの農園(株)(三重県)
株果実堂テクノロジー(熊本県)
 - 【主要株主】三井物産、トヨタ自動車等
 - 【ホームページ】
<https://www.kajitsudo.com/>



業務に必要な知識として気象、土壌、栽培に係わる筆記試験(初級、中級、上級①、②)を独自に考え、実施。研修終了生が試験に備えた学習会等を自主企画・運営している。

労務環境整備等の特徴的な取り組み

- ベビーリーフ栽培に必要な知識として気象、土壌、栽培に係わる筆記試験(初級、中級、上級①、②)を独自に考え、定期的実施。また、トヨタ生産方式の「星取表」の考えを農の雇用研修終了生発案で導入し、栽培に必要な各種技術(機械操作、灌水等15項目)を洗い出し、定期的な実地試験を行い、従業員の技術習得の均一化や技術指導指針の目安にしている。
- ベビーリーフ栽培において、同社グループ会社開発の高瀬式14回転ハウスや自動灌水装置を導入し、年間12~14回転する。年間を通じて播種~収穫迄の一連の作業を繰り返し経験でき、前述の人材育成指針により農業未経験でも技術習得が早く、最初は研修指導者等が担当するハウスを見習いで管理。技術習得が進んで行く事で担当ハウスを任せてもらえる。
- 人事評価を導入し、全社員自ら仕事の中での目標と行動計画を設定。その達成状況等は期の終わりに開催する全社員参加の会議で発表。目標達成状況や会社貢献度等に応じて、表彰を行っている。目標は、会社の経営方針、理念、行動計画等に準じた内容となっており、同目標が達成される事で、会社の経営発展にもつながる。また、人事評価結果で昇給する賃金制度も導入されている。
- 従業員の声を反映し、定期的に待遇改善(子ども扶養数に応じた子ども手当支給、退職金制度導入等)。これにより、将来に向けて安心して従業員が働ける職場が出来ている。
- トヨタ生産方式のカイゼンの考えを業務や労務管理等の中で導入し、また高瀬式14回転ハウス等の技術革新により、大幅に生産性向上。その結果、他産業並みの労働時間や休日、ノー残業が確保され、有給休暇も適宜消化出来ている。

人材育成・労務管理の効果

- 毎年採用した従業員を当事業の支援を受け、育成。県内でも採択件数が最も多い31人となっているが、定着率74%(独立等含む)と極めて高い中で、研修終了生が次の若手人材を育てたり、業務改善や新たな人材育成の提案に一躍を担っている。そうした若手が育ち、活躍する事で農の雇用活用当初では大幅な赤字経営であったが、現在は売上279%増の17.4億円、経営も飛躍し、1.1億円の黒字に転じている。

- 基礎から時間をかけて充実した研修体制を構築し、人材の定着を実現
- 従業員のモチベーションアップにつながる賃金テーブルの作成

概要

【設立】2013年3月

【代表者】又吉康裕

【売上】13,806万円

【事業内容】沖縄県産アグー豚の生産、加工及び販売、野菜・果樹の生産、加工及び販売。農地直送の農産物を使用した飲食店の運営。

【経営面積】養豚場1ha、水稲0.4ha、露地野菜1.6ha、果樹0.7haなど

【主要取引先】JA、ファーマーズ、金秀商事、地元飲食店など

【従業員数】正社員24名、パート12名など

【ホームページ】matayoshifarm.wixsite.com

【会社の特徴】アグーブランド豚指定生産農業

人材育成等の特徴的な取組内容

【人材育成の体制】

・1～3年目は、栽培スキル、機械技術、知識獲得を中心とし、その後は圃場を割り当て、実践力を養ってもらう。農協や自治体での勉強会では、スキルアップだけでなく人との繋がりを得られるようフォローをしている。

【労働者の負担軽減】

・猛暑が続く夏は、従業員の体調管理のためサマータイム制度を導入。気温の低い早朝に仕事をしている。又、従業員の欠勤があった場合も別の従業員が業務をフォローできるようなしくみをつくっており、ワークライフバランスがとれるようにしている。働きやすい環境を整えることで、離職率低下につながっている。

【雇用就農者の待遇】

・従業員の技能向上に向けた取り組みを評価できるよう、技能習得状況に応じた賃金テーブルを作成。従業員のモチベーションアップだけでなく、生産性の向上にもつながっている。

キャリアプランイメージ

OJT(4年:雇用就農資金活用)

- ・基礎的な栽培管理技術の習得
- ・段取りや人員管理の技術習得

栽培技術指導者(5年目～)

- ・担当農場での生産計画の立案・管理
- ・人員管理、作業指示

1次産業統括(10年目～)

- ・経営計画の策定・執行
- ・人材の確保・育成

