

- 「GLOBALGAP」「有機JAS」「ノウフクJAS」の3つの認証を取得し、安全な農作物の生産はもとより労働環境の整備し、モチベーションの向上に努めています。

(株)アグリーンハートの概要

【設立】平成29年1月

【代表者】佐藤拓郎

【売上】1億5,600万円

【事業内容】水稲、大豆、野菜

【経営面積】水稲約55ha、大豆約5ha

【主要取引先】米穀業者、商社、自社販売店

【従業員数】14人

【所在地】青森県黒石市馬場尻東61-15

【ホームページ】<https://www.agreenheart.jp/>

研修・人材育成の取り組み

【研修内容】

- ・研修1年目は、1年間の全体的な流れをつかむため、様々な作業を幅広く経験し、農業技術の基礎を身につけるとともに、適性を判断します。
- ・研修2年目は、1年目の経験を活かし、自分が気付いたこと、やりたいことを研修作業に反映させます。栽培技術の向上と併せて得意分野を深く学び、レベルアップが実感できるよう工夫しています。

【特長的な取組】

- ・社員は大切なパートナー。定期的に面談し本人の希望と適正に基づき担当業務を決めています。経営規模や事業内容が急速に拡大、仕事幅が広く、作業内容也多岐にわたるため、やる気があれば最大限伸ばせる仕組み作りを心がけています。
- ・安全安心な農作物は安全安心な作業環境から生まれるをモットーに、国際農場基準「GLOBALGAP」「有機JAS」「ノウフクJAS」の3つの認証を取得し、安全な農作物の生産はもとより労働環境の整備し、モチベーションの向上に努めています。フレックス制の導入や充実した子育て支援はもちろん、家族と自分のイベント時は出勤禁止にしています。

【定着に向けた今後の取組】

- ・さらに経営規模を拡大しながら、スマート農業を導入し、作業の省力化・精密化や高品質生産に取り組み、近未来を先取りした生産性の高い水田農業にチャレンジします。

キャリアプランイメージ

農の雇用事業でのOJT(2年)

- ・基礎的な栽培管理技術の習得
- ・農機具・機材の操作技術の習得

部門責任者(3年目～)

- ・担当部門の管理・運営
- ・従業員の指導・育成

農場長(7年目～)

- ・会社経営への参画
- ・従業員の指導・育成



- 研修生に圃場を分担させるリスクをとることで、早期の自立につなげる
- 規模拡大が順調に達成され、経営内容の充実に向けた取組に注力

(株)菅野農園の概要

- 【設立】平成28年6月10日
- 【代表者】菅野千秋
- 【売上】6,396万円
- 【事業内容】果実の生産、販売
- 【経営面積】りんご7ha、桃1ha、その他果樹1ha
- 【主要取引先】大手スーパー、産直等
- 【従業員数】正社員6人
- 【所在地】岩手県奥州市江刺伊手字隈川129番地
- 【ホームページ】<https://www.kanno-nouen.com/>



研修生の早期の自立は圃場を任せて実現

【研修内容】

- ・研修1年目は果樹の栽培管理を幅広く体験させ、補助作業を中心に基礎技術を身に付けさせます。
- ・研修2年目は数十a単位の圃場を任せて、肥培管理から剪定まで自ら考えて実践できるよう育成します。

【特長的な取組】

- ・果樹品種はりんごだけで38品種、他の果樹を含めるとほぼ100品種に及び、果樹栽培を志向する若者や教育機関等による研修を積極的に受け入れています。
 - ・研修生にはInstagramによる情報発信を任せ、フルーツ狩りも運営させています。
 - ・繁忙期の作業は柔軟な人員配置により、みんなで協力して行っており、従業員は担当以外の情報も共有することができます。
 - ・独立を志向する従業員に対しては、農業機械の貸与、販売先や遊休園地の斡旋など、地域の後継者として定着できるよう、早期の経営確立を支援しています。
- 圃場を割当てて本人の裁量で自由に運営させ、成長を促しています。また、コミュニケーション不足にならないよう、毎日の朝礼、各自の作業日誌の月1回のチェックなどで、業務の進捗状況、従業員の状態を把握しています。

今後の取組

- ・福祉施設より27人の雇用を受け入れています。年間を通して農福連携の体制を整えるため、現在、わらび、たらのめ等山菜栽培の準備を進めています。

秋田県秋田市 東北バルブ株式会社



- 令和3年10月末研修終了した研修生が、農業経験5年経過したことで今後研修指導者になり指導を予定。
- 従業員の「気づき」から品質アップ、収量アップにつなげる。
- 希望休をとれるシフト制の導入やトイレを男女別水洗式へ改修し、働きやすい労働条件や環境を整備。

東北バルブ(株)(農業部門)の概要

- 【設立】 令和2年4月
- 【代表者】 代表取締役 脇屋 憲一
- 【売上】 3,000万円(令和2年度)
- 【事業内容】 菌床シイタケ、菌床キクラゲ
- 【経営面積】 菌床シイタケ ハウス2棟
菌床キクラゲ ハウス1棟
- 【主要取引先】 JA、生活協同組合、地元スーパー
- 【従業員数】 正社員 6人
- 【所在地】 仁井田事業所: 秋田県秋田市仁井田
小中島70-6
- 【会社の特徴】 県農業試験場跡地で、ハウス内温度の調整に地下水熱を活用し菌床シイタケを栽培



研修生を「栽培担当者(2年目)→栽培責任者(5年目)→現場管理者(10年目)」へ育成

【研修内容】

- ・研修1年目は、菌床シイタケの散水・浸水・芽欠・収穫・選別等や菌床キクラゲの収穫・販売準備等の各種作業を行い、栽培担当者としての技術やノウハウを習得します。
- ・研修2年目は、気温の変化やハウス内の状況等のわずかな変化に気づき、ハウス内環境の調整・管理全般や収穫適期の判断も行い、よりレベルの高い栽培管理の技術を習得します。

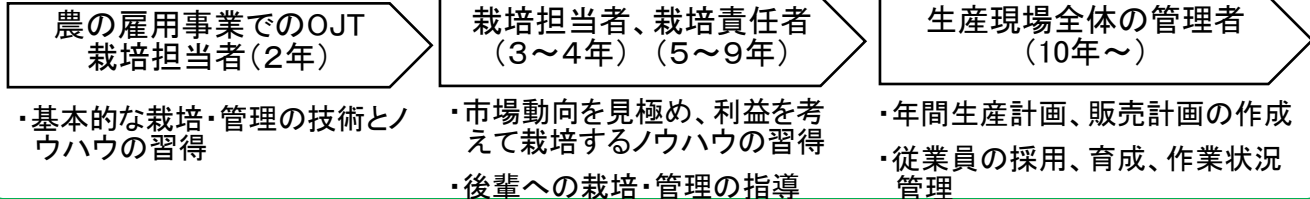
【人材育成の方針】

- ・現在の研修生に対して、「5年後、責任者として栽培を任せられる人材」や「10年後、経営者とともに栽培管理全般を考えられる現場管理者」に育ててほしいと考え指導しています。
- ・研修生と笑顔でコミュニケーションがとれる間柄をつくり、自発的な「報告・連絡・相談」や「成育状況やハウス内環境等の変化への気づき」を大切にするよう指導しています。

【具体的な取組内容】

- ・従業員各自が「高品質、高収量」という意識を持ち、自発的に作業の合間での確認や指摘を行い、連携して作業しています。
- ・「菌床の浸水時間は2時間」等と作業時間を一律に決めずに、従業員が菌床の状態を確認して判断するようにした結果、菌床シイタケの収量が月間目標値に対し約20%アップしました。
- ・従業員6人中女性が3人、多様な人材が2人となっていることから、様々な従業員が働きやすいよう希望休をとれるシフト制の導入や、トイレの男女別水洗式への改修を実施しました。
- ・研修生の指導は、作業を6つのパートに分け、性格や個性、得意・不得意を見定め、可能なパートから取り組ませ、実演して教える等の工夫をしながら指導しています。

キャリアプランイメージ



- 農外出身者を幹部候補として採用・育成し、経営発展につなげた。
- 不足していた農業のノウハウを農の雇用事業を活用して身につけた。

あかい菜園(株)の概要

- 【設立】平成19年12月10日
- 【代表者】代表取締役 船生典文
- 【売上】119百万円(令和3年度)
- 【事業内容】施設トマト栽培・直売
- 【経営面積】ハウストマト栽培1.5ha
- 【主要取引先】JA全農福島、JA福島さくら等
- 【従業員数】34人
- 【所在地】福島県いわき市平赤井字一の町55-1
- 【ホームページ】<http://akai-tomato.jp/>

幹部候補者を農外から採用し、経営を強化

【研修内容】

- ・研修1年目には圃場でのトマト栽培・管理技術を学びます。
- ・研修2年目には環境制御型ハウスの操作方法や、選果・出荷作業の注意点なども含め、大きな視点での管理作業を学びます。

【特長的な取組】

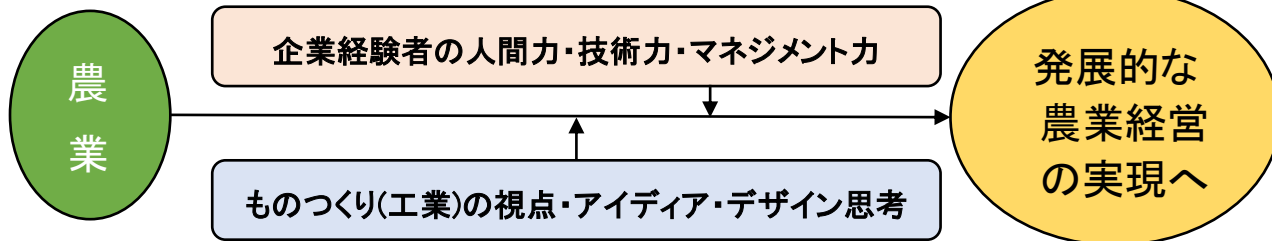
- ・農業以外の企業出身者を幹部候補として平成28年に採用し、人材育成しました。
- ・農業未経験者であったことから、農の雇用事業を活用して栽培に関する知識や技術を身につけました。
- ・現在は常務取締役として栽培だけでなく経営にも携わっています。

→常務取締役の活躍により、従来の農業に5S(整理・整頓・清掃・清潔・しつけの習慣づけ)、5ゲン主義(現場・現物・現実・原理・原則の視点による品質管理手法)、現場のムリ・ムダ・ムラの排除などを取り入れ、また、自身の企業経験からそのマネジメント力を活かし発展的な農業経営を実現しています。

また、同社は令和元年台風19号により、生産施設に壊滅的な被害を受けましたが、社員や周囲の方々の協力もあり、翌年には収穫を再開しました。東日本大震災・原発事故と台風被害を乗り越えた優良経営体として、第61回福島県農業賞 復興・創生特別賞を受賞しています。



経営発展イメージ



- 消費者に喜ばれる野菜づくりを基礎から徹底指導し、技術力のあるプロの農業者を育成
- ITによる経営ノウハウの指導にも注力し、自社の売り上げ上昇につなげる

(株)久松農園の概要

【設立】平成26年9月

【代表者】久松達央

【売上】5,000万円

【事業内容】有機野菜の生産、販売

【経営面積】多品目野菜6ha

【主要取引先】直販（個人消費者、飲食店他）

【従業員数】正社員2人

【所在地】茨城県土浦市

【ホームページ】<http://hisamatsufarm.com>

野菜づくりの基礎から徹底指導、ITによる経営ノウハウも

【研修内容】

- ・研修1年目は、露地野菜（葉菜類、根菜類等）を幅広く経験し、栽培技術の基礎を身につけるとともに、適性を判断します。
- ・研修2年目は、施設野菜（葉菜類、果菜類等）を幅広く経験し、高度な栽培技術を身につけるとともに、専門性を高めます。さらに販売管理業務全般、農業経営に必要なITスキル、環境制御の基本についても習得させます。

【特長的な取組】

- ・消費者直販型農業の営業手法を指導し、経営感覚の高い社員の育成。
- ・WEBページ/ショップ作成、技術情報データベース化により効率的な経営管理指導。
- ・環境にも配慮し、その制御技術の理論と構築の実際を経験。

→従業員が常に問題意識を持ち、生産方法、販売などの改善に意見を言える環境を作り、やりがいのある職場にしています。研修終了後はプロの農業者となり、就農2年後には現場リーダー、就農3年目には農場長を任せられるように育成しています。

キャリアプランイメージ

農の雇用事業でのOJT(2年)

- ・基礎的な栽培管理技術の習得
- ・高品質な栽培管理技術の習得

現場リーダー(2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

農場長(3年目～)

- ・経営計画の策定・執行
- ・人材の確保・育成



- ‘やってみたいこと’ができる環境を用意し、実践させることで自発的で責任感を持った動きを身につけさせる
- 方向性や未来を提示してくことで実りある現在(目の前の仕事)をっ！

(農)まがのしまの概要

【設立】平成23年3月

【代表者】佐山 修一

【売上】8,000万円

【事業内容】米、麦、大豆、ニラの生産、販売

【経営面積】米53ha、麦30ha、大豆6ha、ニラ75a

【主要取引先】JALもつけ、マルシェいわふね

【従業員数】正社員5人、パート3人

【所在地】栃木市岩舟町曲ヶ島183-1

【ホームページ】farm-6395.business.site/

個性や適性に応じた人材育成

【研修内容】

- ・米麦部門全般の作業を経験し、基礎知識や1年の流れなどを把握させる。
- ・ニラ部門は播種から収穫、出荷まですべてを自分で行わせ責任を持たせる。(サポート体制は整えた)

【特長的な取組】

- ・作業の段取りを組む場から立ち会わせることで作業の背景まで理解させ、自ら考え動けるようにした。
- ・ニラにおいては水稻の育苗ハウスを活用し、本人名義ですべての作業を任せ、通帳管理までさせた。
→当初は米麦とニラとの作業分担に戸惑う面もみられたが、徐々に効率よく動けるようになり1年目から安定した出荷、売上に繋がった。
- ・農産物検査員の資格取得研修及び検査機関の新規登録
→検査機関の立ち上げは関係機関との交渉など時間を要し、苦勞していたがすべてを自分で行い、国、県とのパイプもでき当社の知名度向上にも貢献した。
また、生産から販売まで一貫して行えるようになったことで米の輸出や飼料米の直接取引ができた。

農の雇用研修生OBとして

農の雇用事業でのOJT(1年)を通じて、基礎的な知識や農業を取り巻く状況などを勉強出来ました。また、農業会議が主催する勉強会の講師の先生にも気軽に質問が出来たことで、日頃、畑では得ることの出来ない知識も身に付きました。その後も農業関係の研修会等へも積極的に参加し視野を広げることが出来たとともに、自分と同じような仲間との出会いもありました。

「お給料をもらいながら農業ができる」という環境は、今後、新規就農を志す方へ今後の農業界の継続的な発展の為に重要なことです。今後も農業を通じて地域や社会との繋がりを増やし、農業法人だからこそ提供出来る価値を今後も新しい仲間とともに探していきたいと思っております。



➢「働く人にとって優しい農業」と「土地に優しい農業」による働きやすい職場作り

(株)国太郎の概要

【設立】平成20年5月

【代表者】宮田裕行

【事業内容】小松菜の周年栽培

【経営面積】施設作付け4ha×9回転(延べ36ha)

【従業員数】正社員4人(平均35歳)

常勤パート48人(平均65歳)

【所在地】群馬県伊勢崎市山王町613-2

【会社の特徴】一品目に絞って周年栽培を行うことにより、栽培管理・収穫・調整出荷等の各工程の完全分業化を図り、誰もが分かり易くて働きやすい職場環境を構築しています。JGAP認証取得など、食の安全や労働安全、環境保全に会社全体で取り組んでいます。



《人材の育成に向けた取組み内容》

- ・会社全体でJGAPに取り組むことで、法令遵守・食品安全・環境保全・労働安全 人権福祉の観点から、経営管理の改善を行っています。
- ・会社全体でJGAPに取り組むことで、農業簿記や物流、マーケティング等の 農業経営に関する知識の向上を図っています。
- ・福利厚生を完備し、安心して働ける職場環境づくりを目指しています。
- ・GAP指導員研修や大型機械操作の講習等、各種資格取得のための活動を 積極的に支援しています。
- ・パート従業員として、様々な職種から定年退職者を積極的に雇用することで 若い正社員への社員教育を促しています。
- ・経営者自らが、毎日、現場で従業員と同じ業務に携わることで、風通しの良い 働きやすい職場作りを行っています。

キャリアプランイメージ

農の雇用事業でのOJT(2年)

- ・野菜栽培における基礎技術の習得
- ・機械の操作技術の習得

部門責任者(5年目～)

- ・出荷・労務管理、栽培計画の立案

農場長(7年目～)

- ・経営全般の管理
- ・人材の育成

- 働き方改革と積極的な育成指導で農業後継者を育成
- 社訓として「真剣・集中」・GAPの精神・4S、こだわり米生産農家、減農薬・減化学肥料・無農薬米などブランド米をめざす。

(有)神扇農業機械化センターの概要

【設 立】平成14年12月

【代表者】船川 由孝

【売上】1億円

【事業内容】稲作栽培、苗・米の販売

【経営面積】米100ha

【主要取引先】イトーセーブ、木徳神糧、JA

【従業員数】正社員3人、パート・アルバイト3人

【所在地】埼玉県幸手市神扇1570

農の雇用事業における会社の取り組み

【研修内容】

《1年目》 圃場のことを覚え、作業を理解させる。機械や車の運転作業などを覚える。

《2年目》 稲作の栽培技術を理解させ、1月から12月までの作業を理解してもらい、意見を聞く。

【特長的な取組】

- ・研修生には毎日の記録を付けさせる。
- ・先輩社員から後輩社員に一部指導させる。
- ・会社の技術や方向性を共有している。

→自らの業務内容を振り返ったり、社員どうしの繋がりを強化したりし、自己研鑽や会社全体の連帯感を強化することで、会社の技術・今後の展開や方向性を共有し、さらなる発展ができるようにしている。

働き方改革の取り組み

- ・原則として、残業はしない。
- ・農繁期でも、休日を交代で取得。必要に応じてアルバイトを雇って対応する。
- ・スマート化など、機械化を進める。

➡ 働きやすい職場づくりで、定着率UP!!



- 班編制によって技術の継承がスムーズになり、人材の早期育成が可能
- 自主的に学ぶ環境をつくることで、従業員の技術向上やモチベーションアップにつなげる

(有)マルサフルーツ古屋農園の概要

【設立】平成15年5月

【代表者】古屋 貞一

【売上】8億円

【事業内容】農産物の生産、加工、販売

【経営面積】桃(20品種)・葡萄(13品種) 11.5ha

【従業員数】正社員25人・パート5人

【所在地】山梨県笛吹市一宮町塩田163

【ホームページ】<http://www.marusa-f.co.jp>



研修生に学習農地を割り当て、収入とモチベーションアップに繋げる

【研修内容】

・研修1年目は、農産物の栽培から加工までの基礎的な技術を身につけさせます。

また、班を編制し、縦・横の繋がりの重要性を学び、業務遂行能力を磨いてもらいます。

・研修2年目は、個の能力を高めるとともに収穫の喜びを味わってもらうため、希望した作目の圃場を割り当て、栽培から収穫、販売までを経験させます。

【特長的な取組】

・少人数制の班を編制し、組織図が見える化することにより、相関がわかりやすく情報の伝達もスムーズに行えます。また、農業は個人プレーではなく、チームプレーだということの意識を高めます。

・年に一度、人事考課と面談を行い、研修生の能力や希望に応じて作目や作付面積を割り当てた学習農地にて自主的に技術を学び、収穫した青果物は、自身の収入となる仕組みを取っているため、従業員の技術向上やモチベーションもアップし、離職の減少に繋がっています。

・従業員の健康管理も経営者の責任とし、社員食堂を発足するため、簡易的な調理場を併設した休憩所を増設しました。食の大切さを追求するものとして、その社員食堂を通じ、従業員の食生活の見直しのお手伝いをする予定です。

キャリアプランイメージ

農の雇用事業でのOJT(2年)

- ・基礎から実践までの栽培技術の習得
- ・農産物加工における作業の習熟

班の責任者(3年目～)

- ・部下への指導と育成
- ・担当農地の拡充と技術の向上

農場長(8年目～)

- ・技術指導、人材管理と育成
- ・圃場全体の管理

- 主要農産物の生産拡大、新たな品目による産地づくりや農地の有効活用を進めるとともに、農閑期に「干し芋」の加工事業を創出（「令和2年度6次産業化アワード」受賞）して事業の通年化を実現し、雇用の維持・拡大を図っている。
- 揖斐地域就農支援協議会（JA、市町村、県）の支援メニューを活用し、広範囲な研修や他の担い手・法人との交流を通じ、雇用者の人材育成に取り組んでいる。

(有)サポートいびの概要

【設立】平成17年7月

【代表者】堀尾 茂之

【売上】19,387万円（令和2年）

【事業内容】米・麦・大豆・野菜の生産、加工品製造

【経営面積】米150ha、麦136ha、大豆116ha、野菜

【主要取引先】JA、道の駅他

【従業員数】正社員 15人

【所在地】岐阜県揖斐郡池田町上田1318

【ホームページ】<http://www.support-ibi.jp/>



研修・人材育成の取組内容

【研修内容】

現場研修では、水稻や麦、大豆、園芸作物など多様な品目の栽培技術を学び、積極的に資格取得（大型特殊、ドローンなど）にも取り組むことで、オペレーターとして自覚を高めている。また室内研修としてGAPや経営知識を学び、作業計画や農場全体の生産計画の策定にも参加できる人材の育成に取り組んでいる。

【特長的な取組】

- ・多様な人材を確保し、インターンシップで実際の作業を体験。双方のミスマッチを事前に防いでいる。
- ・自社農場の食材を利用したランチを囲んだミーティングなどで、コミュニケーションを図っている。

【雇用就農者の定着に向けた今後の取組】

- ・積極的な資格取得を更に奨励し、スマート農機などの活用による労働環境の向上に取り組む。
- ・社員と一緒に目標を設定する人事評価制度を導入し、意欲の向上を図る。
- ・平均年間休日109日を実現。育児・介護休業など、働きやすい環境整備と更なる福利厚生充実の充実に取り組む。

キャリアプラン

農の雇用事業でのOJT(2年)

- ・基本的な技術・資格の取得
- ・経営基礎・GAP知識
- ・作物に応じた作業指示、パート従業員の管理

作業主任(3年目～)

- ・担当する作業計画の立案・管理
- ・社員の育成、機械のメンテナンス

部門責任者(6年目～)

- ・農場全体の生産計画、管理

- 農の雇用事業修了者を、経営発展のための人材に育成し、育苗や栽培管理の責任者にしている。
- 休憩室、更衣室、男女別トイレを整備し、従業員の労働環境の整備を図っている。

(株)ジャパン・ベリーの概要

【設立】平成15年5月

【代表者】代表取締役 上山 優

【売上】22,000万円(令和元年度)

【事業内容】いちご(生産・販売・観光いちご狩り)

【経営面積】ハウス 290a(生産230a 育苗60a)

【主要取引先】(株)マルタ、マックスバリュ東海他

【従業員数】47人

【所在地】藤枝市青南町2丁目5番1号

【ホームページ】<https://www.japanberry.net/page1>



栽培・経営両面の技術を身につけさせ将来は幹部職員に

【研修内容】

- ・ 1年目はいちごの育苗、定植、管理、出荷など栽培の基礎的な技術を身につけます。
- ・ 2年目は基礎的な技術に加え、ハウスの環境、養液システムの管理等の高度な栽培技術を身につけます。
- ・ また、出荷数量や経費の取りまとめやパートの指導等、経営的な知識も身につけます。

【特長的な取組】

- ・ 栽培管理技術だけでなく、経営マネジメント能力を取得させ、将来的には経営に参画させたい。
- ・ パート職員や外国人技能実習生等、多様な人材が職員として働いており、職員管理能力を取得させる。
- ・ 過去の農の雇用事業の終了者は、農場長等、栽培部の責任者になっている。

→いちごの経営は、市場出荷、直接販売、いちご狩りによる観光と多角化し、リスクの分散を図っていますが、そのため経営上の課題も多く、従業員教育が重要になります。そのため、農の雇用事業を活用し職員教育を行い、早期に会社の業務の担い手になるよう努めています。また、休憩室や更衣室、男女別トイレの整備を行い、従業員が働きやすい環境の整備に努めています。

将来ビジョン

農の雇用事業でのOJT(2年)

- ・ 基礎的な栽培管理技術の習得
- ・ 経営管理技術の習得

農場長(5年目)～

- ・ 担当農場での栽培管理責任者
- ・ 担当農場の生産計画の立案・管理

役員(10年目～)

- ・ 経営の参画

- 農の雇用事業を活用し人材育成を図った従業員は、令和2年に40歳で代表取締役となり活躍中
- 女性が活躍できる農業スタイルの確立
- 主体性を重視し、規模拡大・作業効率UP

(有)アシスト二十一の概要

【設立】平成14年8月

【代表者】木村清隆

【売上】7,200万円

【事業内容】農産物生産販売

【経営面積】水稲58ha、長ネギ0.5ha、スイートコーン1.5ha

【主要取引先】JA北越後、(株)オプティム

【従業員数】正社員2人(非常勤職員5人)

【所在地】新潟県新発田市天王字曾根222-2

【ホームページ】<https://www.facebook.com/assist21/>

【会社の特徴】飽くなき探究心と失敗を恐れないチャレンジ精神で成長し続ける。



オープンな環境と女性が活躍できる職場

【研修内容】

- ・研修1年目は、比較的短期間で計画～出荷まで体験することができる園芸品目を中心に研修を行う。成果を成功事例として体感し、自信につなげる。稲作は補助的作業で研修を行う。
- ・研修2年目は、稲作を中心の研修を行う。1年目は補助的な作業で一連の流れを把握してもらうが、2年目は担当圃場を割り当て責任感と実践力を養成する。

【特長的な取組】

- ・地域の生産組織で連携し、女性だけのドローンチームによるスマート農業導入
- ・従業員の意見を取り入れ、様々な栽培方法(水稲直播栽培等)にチャレンジ
- ・従業員を積極的に新聞社・テレビ局取材に同席、出演させている

→経営方針を従業員と共有することにより常に問題意識を持ち、生産方法・効率化などに意見を言い合えるオープンな環境下で、やりがいを持てる職場にしている。そうすることで、従業員に主体性が生まれ、積極的に仕事に取り組めるようになった。さらに、メディアへの露出により責任感とコミュニケーション力が向上。女性が活躍できる職場を目指し、女性が主力の米作りを行っている。

キャリアプランイメージ

農の雇用事業での

OJT(2年)

- ・基礎的な栽培管理技術の習得
- ・経営方針の共有

部門責任者(5年目～)

統括責任者(10年目～)

- ・担当圃場、品目のスケールアップ
- ・都度、キャリアアップ



- 和気あいあいと楽しく農業を学び、やらなきゃいけない時にはその成果を発揮する
- 面倒見のいい子が育ち、次に入ってくる子にも引き継いでいける

(有)泰栄農研の概要

【設 立】平成16年3月

【代表者】代表取締役 柴田泰利

【売上】1億5000万円

【事業内容】水稻、大豆種子の生産

野菜の生産加工販売、受託作業

【経営面積】種もみ40ha飼料米10ha大豆13ha

キャベツ10haとうもろこし9haその他

【主要取引先】JA、卸業者、加工業者

【従業員数】正社員10人

【所在地】富山県砺波市庄川町青島162

【ホームページ】<http://taieinouken.com/>



働きやすい環境で、労働意欲の向上。プライベートも充実。

【研修内容】

- ・1年目は基本的な作業の補助を教えると共に、農業に必要な基礎体力作りを心掛けています。
- ・2年目は補助作業を1人で行う時間を増やしていくと共に、基本的な作業も教えていきます。

【特長的な取組】

- ・冬季には研修と慰労を兼ねて県外へいき、農業技術やホスピタリティなどを学びます。(コロナ前)
- ・新入社員1人に対し、先輩社員を教育者としてつけることで、指導が行き届かないところのフォローを行います。
- ・大型特殊自動車や、フォークリフトの作業免許は入社と同時に会社負担で取得してもらいます。
- ・Tシャツやトレーナーなど会社の制服を、時代や働き方に合ったものにアップデートしています。
- ・会社で使うものは基本的に会社負担で、自己負担が無いようにしています。
 - 飲み物、お菓子、アイス、制服、ジャンパー、カッパ、カイロ、日焼け止め、手袋、長靴、サングラスなど
- ・有給休暇を入社日から与え、年間5日以上は強制的に取得してもらっています。

キャリアアップイメージ

農の雇用事業でのOJT(2年)

- ・基礎的な栽培管理技術の習得
- ・大型特殊自動車免許取得

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

農場長(10年目～)

- ・経営計画の策定・執行
- ・人材の確保・育成

- 休憩所・男女別トイレ・シャワー等の整備により、従業員が働きやすい環境を創出
- 出荷した牛の枝肉格付け表を社内で共有することで、社員一人一人の責任感や使命感が芽生える

(株)能登牧場の概要

【設立】平成25年2月

【代表者】平林 勲

【売上】580,000千円

【事業内容】和牛肥育

【経営面積】15,000㎡

【主要取引先】金沢食肉センター

【従業員数】7人

【所在地】石川県鳳珠郡能登町

【ホームページ】

働きやすい環境作り、賞与の評価基準の明確化による従業員のやる気アップ

【研修内容】

- ・1年目は、子牛から肥育中期における飼養管理を経験し、牛の生態、行動といった基礎技術から季節に応じた牛の健康管理等の理解を深める。
- ・2年目は、肥育後期から出荷における飼養管理を経験。牛の性別の違いによる管理技術や和牛における高品質化のための技術等を学ぶ。

【特長的な取組】

- ・従業員の働きやすい環境を整備するため、平成29年に休憩所、トイレ、シャワーを完備した施設を建設。また、平成31年に初めて女性の従業員を雇用したことを機に男女別トイレを新たに整備。
- ・出荷した牛の枝肉格付け表(肉や脂肪の色沢、肉の締まりやきめ等を格付けしたもの)の結果を社内全体で共有。その結果、従業員の責任感が芽生え、肉質の高品質化に繋がっている。また、県内で年2回開催されている枝肉共励会(コンテスト)で入賞した場合、担当者に賞与として還元しており、従業員のモチベーションが向上。

→休憩所等は他産業では当たり前にあるものという認識を持っていたため、少しでも従業員の働きやすい環境を作り、やりがいのある職場作りを心がけています。主に観光客による能登牛の需要の増加から徐々に県内消費も増え、規模拡大を考えるきっかけとなりました。農の雇用事業を活用し、新たに従業員を採用できたこと、又2年間にわたり人材育成を支援してもらえたことから規模拡大成功の一因となりました。

キャリアプランイメージ

農の雇用事業でのOJT
(2年)

・基礎的な飼養管理技術の習得

部門担当者(5年目～)

・約120頭の牛の管理責任者

副牧場長(7年目～)

・牧場全体の運営・管理
・後輩の指導・育成



- 企業理念: 白馬の美しい景観を守ります! 白馬のおいしさと安心安全を届けます! 農業技術を磨き生産性を向上します!
- 若い人が働きたくなる農場を目指して!

(有)ティーエムの概要

【設立】平成16年4月

【代表者】津滝 明子 代表取締役社長

【売上】約1億2千万円(2019年)

【事業内容】農作物の生産・販売、ブルーベリー園の
運営・加工食品の販売、農作業の受託

【経営面積】水稲69ha、大豆30ha、そば28ha、
ブルーベリー1.2ha、野菜1.5ha

【主要取引先】外食業者、仲卸業者、市場、JA他

【従業員数】22人

【所在地】長野県北安曇郡白馬村大字神城24197

【ホームページ】<http://tm-hakuba.com/>



代表取締役社長の津滝明子さん(左)と
研修生の船江悠太さん(右)

労働環境を整備し、継続雇用・独立就農へ定着

【研修内容】

- ・研修1年目は、水稲・そば・大豆・野菜等の生産、生産物の管理・販売・営業、グランピングの管理・運営、日報等の事務・ネット等の管理、商品作成・計画に係る技術の習得を図っています。
- ・研修2年目は、1年目の内容に加えて、生産物の企画、グランピングの計画、商品在庫管理に関する技術習得も図っています。

【特長的な取組】

- ・会社設立当初から、従業員の社会保障を行い、一年を通して安心して働ける環境を整備してきました。今では、女性の産休・育休はもちろんのこと、男性も育休をとっています。
- ・平成27年に、有限会社ティーエムの販売会社として、「株式会社白馬そだち」を設立し、「農かふえ」の運営を開始。軽食の提供のほか、併設された直売所では、農作物やジュース、ジャムなどの加工品を販売しています。
- ・平成22年に、JGAPを取得し、若い従業員に「食の安全・安心」を理解させ、農薬の扱いなど、従業員の意識づけや技術向上などの人材育成に活かしています。
- ・農作物の収穫体験やグランピングなど魅力ある白馬村ブランドを発信し続けています。

「農の雇用事業」実績

- ・平成24年から研修生26人を受入。
- ・過去5年間の研修生13人のうち、継続雇用8人、独立就農等5人。
- ・年間総労働時間2,445時間以内とすることを規定。従業員の人材育成及び評価の仕組みを整備。農業の「働き方改革」に資する施設を整備するなど、労働環境の整備を図っています。

- 農業や花に興味のある人を積極的に採用
- 農業を魅力ある仕事と信じて志す人には、当社で幹部に登用(就業7年目で生産部担当課長に育成)

堀園芸(株)の概要

【設立】平成20年5月

【代表者】代表取締役 堀 宏武

【売上】1億円

【事業内容】枝もの花木(高野槇、桜、花桃等)の生産
及びその関連事業

【経営面積】約17ha(所有地・借地含む)

【主要取引先】卸売、直売

【従業員数】11人(パート・アルバイト含め)

【所在地】奈良県五條市西吉野町松川迫26

【ホームページ】<http://www.kabokuya.net>

研修・人材育成の取組内容

【研修内容】

- ・研修1年目は、高野槇等の枝ものの収穫・選別等調整技術の基礎を身につけるとともに、山や森の環境を改善し、そこから生まれた製品の販売を拡大する事業への興味の有無や適正を判断する。
- ・研修2年目は、1年目に学んだ基礎知識を基に、収穫作業や枝物の長さや等級を決める高度な選別作業等を実践させ、実践力を養成する。

【特長的な取組】

- ・堀園芸(株)の理念は、山間地である地元の現状を発信し、環境と産物を守りながらその産物の付加価値を高めることにより、山間部での農業者の生活を守り、持続可能な里山を維持形成することである。
- ・意欲ある従業員を採用するため、定期的に就職説明会等に参加しており、「漠然と農業がいい」という人が多い中、農業という仕事の魅力と現実の難しさ等を動画等も活用しながら説明し、当社の存在意義を伝えている。
- ・インターンシップを積極的に実施し、現実の農業を知ってもらうことで、間違いのない選択をしてもらうよう心がけている。
- ・花木の残渣や廃棄物を再利用した商品の開発(アロマ事業)や海外への販路開拓(輸出事業)、ネットショップ(ネット事業)等に取り組み、幅広い人材の確保と育成を目指している。

キャリアプランイメージ

農の雇用事業でのOJT(2年)

- ・高野槇など枝ものの栽培管理技術の習得(特に収穫作業・選別等作業技術)
- ・山や森の環境改善と製品の販売拡大に向けた仕組みづくりの習得

部門責任者(5年目～)

- ・担当部門の生産管理と製品の付加価値向上の追求
- ・新しい人材の育成

部門長(7年目～)

- ・部門の年間計画策定・管理
- ・市場評価の高い製品の研究と人材育成



- 社員全員が共通の問題意識を持って、社員の育成を行い、10年後、20年後の地域の生活と農業を守る
- 社員用宿舎の整備等職場環境整備に取り組み、社員が働き続ける環境をつくる

(株)ファームイングの概要

【設立】平成8年2月

【代表者】代表取締役 岩田 真也

【売上】7,800万円

【事業内容】水稲、トマト

【経営面積】水稲 34ha、トマト 1ha(ハウス42棟)

【主要取引先】鳥取西部農業協同組合

【従業員数】正社員6人(平均年齢30歳)

【所在地】鳥取県日野郡日南町印賀2188

【E-mail】farming@sea.chukai.ne.jp



トマトの研修風景

共通の問題意識を持って、切磋琢磨しながら社員育成

【研修内容】

- ・研修1年目は、トマトの基礎的な知識を身につけるため、研修指導者の指導を受けるとともに、理解できないところは、普及所の担当普及員に質問し助言してもらう。
- ・研修2年目は、トマトハウスの3棟の管理作業を任せ、段々と専門知識を高めてもらう。その後、3年目には、3ブロックに分けているトマトハウスの1ブロックの担当責任者となってもらう。

【特長的な取組】

- ・社員の全員が、20代～30代と若いメンバーであり、10年後、20年後の地域農業を守るため、農の雇用事業を活用して新規採用社員を育成する。
 - ・社員全員が共通の問題意識を持って取り組むため、週1回のミーティングを行うとともに、予算、決算状況を社員全員で話し合いを行う。
 - ・集落の空き家を社員用宿舎(個室)として整備し、県外、町外出身の若者を積極的に採用している。(現在、全社員が県外、町外出身者)
- 社員全員が共通の問題意識を持って、話し合い等を通して、お互いに切磋琢磨しながら社員を育成して、10年後、20年後も続く会社経営を行う。

社員用宿舎整備で若者を積極的採用

- ・集落の空き家を借り受け、社員用宿舎(個室)を整備し、県外、町外出身者を積極的に採用
- ・部屋代、Wi-Fiにかかる費用、光熱水費は会社負担で、社員負担なし
- ・集落には、空き家はまだあるので、社員が増えれば宿舎を整備可能

- 強み・弱み分析により「個性」を抽出し、個人の強みを生かして人員配置に活用。仕事の効率が格段にUP。
- 社員の自主性を尊重すると共に、資格取得を積極的に支援しモチベーションの向上につなげる。

アイ・エス・フーズ徳島(株)の概要

【設立】平成29年6月

【代表者】代表取締役 酒井貴弘

【売上】12,000万円

【事業内容】ネギの生産・販売

【経営面積】ネギ 19ha

【従業員数】正社員 9人

【所在地】徳島県阿波市土成町

【ホームページ】

<https://i-s-f-sakai-t.jimdofree.com/>



個人の強みを生かし日本農業界の希望となる！

【研修内容】

- ・研修1年目は、ネギ周年栽培の一連の作業を経験させ、全体の業務を把握させる。
- ・研修2年目は、一連の作業の意味を深掘り(理解)させ、個性を生かした自主性の発揮につなげていく。

【特長的な取組】

- ・専門家による全社員の強み・弱み分析を実施、「個性」を抽出、把握することで個性を生かした人員配置につなげ、仕事の効率化を図っている。(先行投資と考えている)
- ・各種資格取得を積極的に促し、合格すれば会社が経費を負担している。また、給料に反映させることにより、モチベーションの向上を図っている。
- ・月1回のペースで、全社員と「one on oneミーティング」を行いコミュニケーションをとることにより、やりたいことを把握し「個性」に応じた自主的な取り組みを促している。

→経営主、従業員の双方が自分の強み、弱みを把握しつつ、社員の「個性」を生かし自主性を尊重することにより仕事の効率が格段に向上した。個人目標を達成するためにどうすれば良いかを話し合うことで、やりがいが出てきている。

人材育成システム

- ・コンピテンシー評価シートを活用し自己評価
- ・強み・弱み分析による「個性」の把握

- ・強み弱みが明らか
- ・得意分野を伸ばす
- ・適材適所の人員配置
- ・自主的な取り組みを促す

幹部職員として登用
(とんがった強み)

- 従業員の環境に合わせた雇用形態
- 責任も含めて作業分担し任せることで計画的に人材育成

(農)香花園の概要

【設立】昭和49年11月27日

【代表者】真鍋佳亮

【売上】17300万円

【事業内容】カーネーションの生産販売

【経営面積】2.1ha

【主要取引先】(株)大田花き、(株)なにわ花きいちば
高松市公設花き地方卸売市場

【従業員数】正社員9人 パート17人

【所在地】高松市塩江町安原下第1号558番地



研修・人材育成の取組内容

【研修内容】

- ・研修1年目は、定植作業など作業全体を体験し、技術習得することを目標としています。
- ・研修2年目は、薬剤散布、切り花調製など出荷品質に直接影響する技術習得を目標としています。

【特長的な取組】

- ・地域農業改良普及センターが主催する集會に研修生に参加してもらうことで、新規就農者同士の交流や地域とのつながりを持たせています。
- ・新卒、子育て世代、高齢者など様々な世代がいるので、従業員の要望に応じて休暇取得などに柔軟性を持たせています。また、トイレを男女別にするなどの配慮をしています。
- ・労働時間においても、従業員の生活環境に合わせてフルタイム、午前中のみ勤務などの配慮をしています。
- ・会社での親睦旅行を行ったり、経営者から積極的に声かけを行ったりしています。
- ・独立希望の方には、独立するのに必要な技術習得ができるような作業分担などに配慮をしています。
- ・経験年数を経た職員は、他の従業員の指導なども積極的にお願いしています。
- ・従業員のそれぞれの目標などに応じて、労働環境を整備するようにしています。
そのため、人材の定着率は高いと考えています。
- ・誠実に生産した良質なカーネーションを消費者の方に届けたいと考えています。

キャリアプランイメージ

農の雇用事業でOJT(2年)

主任(3年目～)

幹部候補(10年目～)

- ・栽培技術の習得
- ・1年目の従業員の指導

・人の指導管理

・作付け計画など
全体経営に参画

- 研修生にきのこのこの栽培の基礎から説明し、各作業の必要性を理解し実践できるように育成する
- 自発的に動く従業員に育てることで、計画的に工場主任まで育成

(農)ふる里の森の概要

【設立】昭和63年3月

【代表者】田中 稔廣

【売上】2億7千万円

【事業内容】ぶなしめじの生産・販売

【経営面積】菌床 12,000本

【主要取引先】JA福岡大城

【従業員数】11人

【所在地】福岡県三潴郡大木町



改善意見を取り入れる職場環境でやる気アップ

【研修内容】

- ・研修1年目は、しめじ栽培の全体的な工程と管理技術の基礎を身につけることにします。培地詰込み、種菌接種、栽培管理、収穫、選別・包装といった一連の作業を経験。
- ・研修2年目は、初期・中期・熟成の生育ステージに応じた室内環境管理、移動時期の見極め、機械メンテナンスの技術習得を目指します。

【特長的な取組】

- ・接種、培養、菌かきなど作業工程ごとにマニュアル化、工場長・技術部長による指導
 - ・ホイールローダ、フォークリフト等の免許取得の奨励、経費負担
 - ・正社員から理事への登用(平成27年4人が理事就任)、農の雇用事業活用者も理事・総務部長に登用
 - ・先輩職員によるフォローアップ、役員との面談、ランチ会(年2回)の開催
- 改善のための意見が言える環境を作り、やりがいのある職場になっています
スキルアップしていけば、機械保全・しめじ栽培・資材管理などの各部門を任せられるように育成しています

キャリアプラン

農の雇用事業でのOJT(2年)

- ・基礎的な栽培管理技術の習得
- ・特殊機械の免許取得

部門責任者(5年目～)

- ・生産計画の立案・管理
- ・生産資材等の発注・管理

工場主任(7年目～)

- ・経営計画の策定・執行
- ・人材の確保・育成



- 幅広く埋もれた人材を発掘し、教育を行い高水準の能力を養うことにより、将来に亘り強い農業ビジネスを担う社員を育成
- 研修生を継続雇用し、各部門の責任者へ登用！担い手の育成と農業部門の幹部育成を併せて推進

愛菜ファーム(株)の概要

【設立】平成19年8月17日

【代表者】花田 邦男

【売上】5億3,000万円

【事業内容】玉葱、人参、ミニトマト等

【経営面積】33ha

【主要取引先】全国有名百貨店、海外輸出等

【従業員数】83人

(正社員13人、準社員7人、パート社員63人)

【所在地】長崎県諫早市中央干拓498

【会社の特徴】平成20年4月、諫早湾中央干拓地へ入植。こだわりの土づくり、堆肥づくりによる安全安心、新鮮、美味しい野菜作りを展開。

人材の育成・定着に向けた取組内容

【研修内容】

- ・研修1年目は担当品目の定植準備から定植、整枝、撤去作業技術など基礎的な栽培管理技術を習得します。
- ・研修2年目は担当品目の栽培技術の更なる向上、防除・管理技術の習得に併せ、災害対策及び機械整備を習得します。

【特長的な取組み】

- ・キャリアプラスを示し、農の雇用事業終了後も現場で研修を継続し、栽培技術だけでなく、会社の経営管理についても指導し、総合的な知識を身につけることができるよう育成していくとともに、圃場でのリーダー的な存在となる者を指導者として選任するなど、職員のモチベーションアップにつなげています。
- ・担当品目の品種の違いによる経営比較に関する研究課題を与え、栽培技術力・観察眼と就労意欲の向上を目指しています。さらに、担当以外の品目も研修を行い、幅広い栽培技術・知識を身につけてもらうようにしています。
- ・生産物、従業員、環境の安全安心を確保するため、守るべきルールを制定しています。平成23年5月G-GAP認証取得(第1回目)を皮切りに、毎年、G-GAP認証を継続しています。
- ・指導者をはじめ、従業員同士、事務所や現場で声を掛け合うなど、積極的にコミュニケーションを図ることを徹底し、活気あふれる良い雰囲気職場づくりを継続して実践していきます。

キャリアプランイメージ

農の雇用事業でのOJT(2年)

- ・基礎的な栽培管理技術の習得
- ・担当ハウス栽培計画立案・管理

部門責任者(3年目～)

- ・複数品目に対してより高度な栽培管理技術の習得
- ・ハウス栽培計画立案・管理

事業責任者(7年目～)

- ・経営計画の策定・執行
- ・人材の確保・育成



農の雇用事業の指導者(左)と研修生(右)

一 農の雇用事業による取組事例（集落営農法人） 一

熊本県熊本市 農事組合法人熊本すざかみ農場

人材育成(定着)
労働環境整備
経営改善

地域農業を担う農家の高齢化・後継者不足が顕在化し、営農や農地の維持等に不安を抱える中で、その解決策として集落営農法人を設立。「**人づくり 地域づくり 組織づくり 産地づくり**」を経営理念に据え、その達成の為に、そこで働く**若手従業員を『地域の宝』**として位置づけ、労働環境整備や人材育成等に努めています。その結果、2年間の研修を通じて技術等習得した研修生の成長・定着により、一定の業務責任等を任せる事が出来る様になる事で、経営規模拡大や新たな雇用と更なる若手従業員育成、売上げ拡大等が達成しています。

(農)熊本すざかみ農場の概要

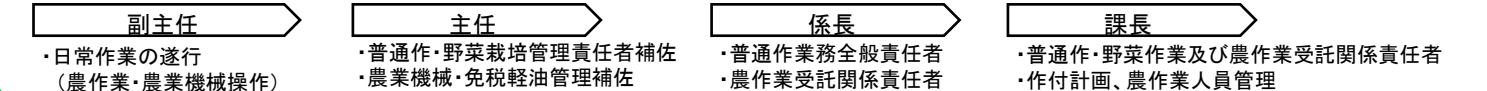
- 【設立】平成26年11月14日
- 【代表者】大澤 洋一
- 【売上(令和2年)】52,072万円(対平成27年比127%増)
- 【事業内容】①農産物(米、麦、大豆、野菜)の生産
②農産物(野菜)の加工
③農産物の販売
④農作業受託
⑤その他(食農教育・農福連携)
- 【経営面積(令和2年)】
516ha(米80ha、麦242ha、大豆179ha、玉葱15ha)
(対平成27年比118%増)
- 【主要取引先】農協、卸売市場
- 【従業員数(令和3年)】17人
※正社員9人・常時農作業従事者6人・パート2人
※正社員のうち、5人は農の雇用事業研修生。
- 【組合員戸数(令和3年)】136戸、226人
- 【所在地】熊本県熊本市南城区南町永444-4
- 【ホームページ】<http://sugikaminoujou.com/>



従業員の確保→育成→成長→定着の為の労働環境整備・運用→経営発展→経営理念の達成

- 【研修内容】“農協の農作物別栽培暦等に基づき、年間作業を整理。それを基本に、自社独自の農業機械操作や栽培法を習得する技術を整理”
- 研修1年目は、米、麦、大豆、野菜の栽培管理基礎を現場実践で幅広く経験してもらう事で年間の流れを理解してもらいます。また、業務に必要な資格取得や各種農業機械操作も経験してもらいます。更に、地域の構成員農家にも顔を知ってもらい、地域に溶け込んでもらう為に、公役(用水路清掃や草刈り等)の地域活動にも参加してもらう事に力点を置いています。
- 研修2年目は、1年目で学んだ事を基本に、仕事の責任・権限を与え、仕事の組み立て方や段取り、圃場条件や天候等に応じた作業判断を経験してもらう事に力点を置いています。
- 【特長的な取組】
 - 熊本県立農業大学校雇用就農者セミナーや就農・就業相談会への求人ブース出展の他、農業関係学校への求人募集、それらを通じた体験受入等も実施しており、農業適性のある、やる気を持った若手人材を確保しています。それを通じて、平成28年度以降で6人を農の雇用事業研修生として登録し、人材育成を行いました。
 - 会社の経営方針や日々の業務内容は、毎日実施する全員参加の朝礼で共有しています。また、従業員一人一人に会社業務への参加意識を持たせる為、必ず、担当する日々の業務内容や進捗状況、問題発生状況やその対処法等を報告させ、情報共有しています。
 - 米・麦・大豆の大規模土地利用型農業を展開している為、各種大型農業機械の導入やKSAS等のスマート農業を率先して導入する事で作業の効率化と限られた労力でも業務を回す事の出来る仕組みを整備しています。新人の研修生にも作業する圃場や作業履歴等を共有する為、データ入力等事務作業に係わってもらう事で、作業進捗管理が出来ています。また、業務の基本が各種農業機械操作になる為、各種資格取得の推奨や労働安全衛生教育は勿論、作業前・作業後の点検の徹底、機械操作の基本や圃場条件等に応じた操作の指導を徹底しています。非農家子弟、農業未経験者でも安心して農業の技術・知識を習得出来る仕組みを整備しています。
 - 年間通じた繁閑差はあるものの、前述の作業の効率化が図られる事で、労働環境は1日8時間、週40時間の所定労働時間、年間平均週休2日(国民祝日休暇や夏季・冬期休暇制度あり)等他産業並みの条件が整備出来ており、従業員満足度も高まっています。
 - 長く従業員に働いてもらう為に、給与は従業員のライフステージや成長ステージに応じて、①初任給基準表、②年齢給料表、③勤続給料表、④職能・職位手当基準表(10等級区分)、⑤資格手当基準表(12の事務系資格、11の技術系資格を登録。会社独自に農の雇用指導員資格を保有する者には農の雇用指導員手当支給)、⑥家族手当等の賃金制度を整備しています。更に、昇給・賞与・退職金の制度を整備する事で定年まで安心して働ける他産業並の労働環境が整備出来ており、従業員満足度も高まっています。
 - 以上により、研修生6人のうち1人は親元就農、4人は研修終了後継続勤務し、会社や地域の農業を支える中核的人材に成長しています。残り1人は研修中で、その研修指導者として管理職に昇格した研修終了生が指導役となっています。また、人材が育つ事で、高齢化・後継者不足の中で、経営面積は年々増加傾向にあるものの、それに柔軟に対応出来ており、結果、売上げ拡大や経営理念の達成につながっています。

主なキャリアプランイメージ(法人経営・運営に対する仕事の能力・創意力・統率力等を評価し、法人代表が決定)



- 社員の働きやすい環境を整備
- 会社の中・長期の目標を社員と共有するため積極的に社員の声を取り入れる環境づくりを実施

(株)加藤えのきの概要

【設立】昭和48年(平成元年法人化)

【代表者】加藤修一郎

【事業内容】えのき茸

【年間生産量】約6,000トン

【主要取引先】各地方の卸売市場等

【従業員数】約200人(パート含む)

【所在地】宮崎県宮崎市高岡町浦之名4309

【ホームページ】

<http://www.katoenoki.co.jp/company/>



研修・人材育成の取組内容

【研修内容】

- ・研修1年目は、えのき茸の育成・栽培・包装・出荷作業等基礎的な技術を身につけます。
- ・研修2年目は、さらなる技術の向上を図るとともに、えのき茸栽培で使用する機械・原料の管理方法や栽培工程管理、人員配置業務を学んでもらいます。

【雇用就農者の定着に向けた特長的な取組】

- ・社員へのアンケート調査を基に休憩室やトイレ、シャ

ワー室など環境整備を図りました。開放感のある明るい新社屋内には、数十人が一度に休憩できるスペース(1階72人収容、2階54人収容)有り、椅子、テーブルを常備。休憩室内には、飲料水の自販機その他、冷凍冷蔵庫、電子レンジ、給湯ポッド、洗い場を整備。男女別のトイレ、社員専用個人ロッカーの他、着替えができる広い前室のあるシャワー室を整備

- ・中長期的な会社の方向性・環境についての考え方を社員と共有する為、3月に1回個別面談実施したり、定期的に情報交換を行い、社員の意見も積極的に取り入れています。

→社員の働きやすい環境づくり・社員に合った人材育成を目指しています。



キャリアプランイメージ

農の雇用事業でのOJT(2年)

- ・基礎的な生産技術・工程の習得
- ・フォークリフト免許取得

係の責任者(3~5年目)

- ・担当係での生産計画の立案・管理
- ・生産資材等の注文・管理

部や課の責任者
(7年目~)

- ・経営計画の策定・執行
- ・人材の確保・育成

- 「仲間を大切に！」 適材適所で、責任を持って業務遂行できる社員を指導育成する。
- 手間を惜しまず、分からないことは理解するまで教える指導の徹底。そして コスト意識の醸成も。

旭ファーム(株)の概要

【設立】平成19年9月（創業 昭和42年6月）

【代表者】大迫 尚至

【売上】18億2千万円

【事業内容】養豚業

【経営面積】ケンボロー35 母豚1800頭

【主要取引先】鹿児島ミート、コワダヤ

【従業員数】30人

【所在地】鹿児島県薩摩郡さつま町

宮之城屋地 2771番地

【ホームページ】<https://www.asahi-farm.jp/>



「分からないことは、理解するまで教える」を徹底

【研修内容】

- ・まずは「病気の進入防止」のための消毒・防疫対策の習得と「けが」しないための安全対策の指導の徹底
- ・入社当初は繁殖から肥育まで、幅広く従事し、体験し、農場全体の業務の流れを理解させる。手間を惜しまず、分からないことは理解するまで教える指導の徹底。
- ・専門性を高めるため、責任感をもって業務にあたれるよう、ある程度任せつつ、研修指導者による確認チェックで業務遂行状況を確認し指導に役立てている。
- ・動薬や飼料メーカー等による勉強会による知識技術の向上。
- ・県内外で開催されるセミナー、異業種交流への参加で更なる資質向上。

【特長的な取組】

- ・生産から肥育までの幅広い業務を経験させ、適性や個性・性格を考慮して従業員を適材適所に配置する取り組み。また従業員の様々な技能も活用して、経費・コスト低減を図っている。
- ・世の中が求めている肉質、価格のニーズに応えるため、管理方法や、今後に向けた新しい品種の導入に研究を怠らない社長の姿勢を、従業員も共有するようにしている。

鹿児島白豚の独自ブランド鹿児島XX,OXで、こだわりの豚肉を生産



飛び抜けた繁殖性をもつケンボロー35♀にバークシャー（黒豚）の血統が入ったハイブリッド豚♂をかけあわせ、高い繁殖性と美味しい肉質を両立させた豚肉です。鹿児島OXには、名字の大迫と無限の可能性という由来がかけられています。農場は繁殖1か所、離乳・育成1か所、肥育3か所に分かれており、従業員それぞれが責任をもって担当しています。

- 地産地消にこだわった六次産業化 ➤ 女性ならではの視点をいかした商品PR ➤ 従業員の働きやすい環境づくり

農業生産法人(有)伊盛牧場の概要

【設立】平成5年2月

【代表者】伊盛 米俊

【事業内容】生乳の生産加工・販売

加工製造(ジェラート、ハンバーグ等)

【経営規模】経産牛60頭、育成牛30頭、草地15ha

【主要取引先】八重山ゲンキ乳業

【従業員数】20人(正社員12人、パート・アルバイト8人)

【所在地】沖縄県石垣市

【ホームページ】<https://mirumiru@1583.com>

研修・人材育成の取り組み内容

【研修内容】

○牛舎:乳牛管理、牛舎の環境整備、ミルクの品質管理など。

○店舗:「ミルミル本舗」直営店及び空港店における接客・販売、勤務シフトの作成など。

【従業員の定着・能力開発につなげる取り組み】

○従業員同士のコミュニケーションを大事にしており、定期的な会議やバーベキュー等で親睦を図り、従業員・経営者の隔たりなく忌憚なき意見交換を行い、双方向の関係性を目指している。

○研修生の知識や意見を基に、SNSを活用した情報発信を行っている(Googleマイビジネス、Instagram、LINEのストーリー等)。女性従業員の感性を活かし、インスタ映えする写真の掲載や、商品の魅力を発信。多様な商品アイテムのPR効果も高く、評判も上々である。

○シフト作成では、各現場の様子や運営状況の理解が大事であることから、牛舎と店舗の双方の視点から考えてもらう。女性登用と活躍を目指し、仕事と家事の両立ができるよう休みの取りやすい環境作りに努めている。

【従業員の声】

○商品の魅力が広まることに充実感を感じ、店舗では様々なお客様と出会いがあり楽しい職場です。今後も様々な経験を積み、地域に根付いた伊盛牧場の一員として精進していきたい。

【雇用就農者の定着に向けた今後の取り組み】

○これまで培ったものを大事に、常に新しいことに取り組むことが大事。従業員の個々の感性を活かし、更なる経営発展を目指して経営者としても共に学びながら取り組んでいきたい。

