



# 2021 みやぎの 農業法人



宮城県担い手育成総合支援協議会

## はしがき

「みやぎの農業法人」は、農業経営法人化推進資料として農業法人の安定経営の確立と発展へ向けた取り組みについて、農業改良普及センターと協力して、事例集としてとりまとめたものです。

2001年第1号の発行から今回で18回を数え、掲載法人は通算で150社となりました。

今回の「2021 みやぎの農業法人」では、東日本大震災からの復興をリードする取り組み、法人構成員や従事者の力を生かした経営展開、若い人材の育成、スマート農業技術を効果的に生かす取り組み等、県内の6法人を紹介しています。

法人化を検討している農業者の皆さまや支援を行っている関係機関の皆さまの参考として、ご活用いただければ幸いです。

宮城県担い手育成総合支援協議会事務局

バックナンバーは、WEBページでも御覧頂けます。  
「みやぎの農業法人」バックナンバー掲載WEBアドレス  
<http://www.miyagi-agri.com/soudanjo/backnumber/>



## 目次

柴田郡川崎町	株式会社蔵王あぐり (大河原農業改良普及センター)	1
黒川郡大郷町	株式会社イグナルファーム大郷 (仙台農業改良普及センター)	3
加美郡加美町	株式会社猪股牧場 (大崎農業改良普及センター)	5
大崎市	株式会社AGRI PRIME (美里農業改良普及センター)	7
栗原市	農事組合法人iファーム (栗原農業改良普及センター)	9
登米市	株式会社久保園芸 (登米農業改良普及センター)	11
	集落営農の組織化・法人化に向けた 体制づくりと合意形成のポイント	13
	従業員の採用と定着のポイント	15
	宮城県担い手育成総合支援協議会とは	26
	相談窓口	27



# 株式会社蔵王あぐり



## 1 現在の活動状況等

### (1) 経営理念等

- ①「牛は仕事のパートナー」 経済動物であると同時に仕事のパートナーとして愛情を持って接します。
- ②「結果を出す子牛を育てる」 どうすれば良い牛として育つか実践と検証を重ね、精進しています。
- ③「スタッフが自立できる力を蓄える」 外部の研修会などへも参加し、畜産経営者へと成長できるよう人材育成を進めます。

### (2) 生産技術の特徴

- 牛群検定を活用し、乳質・衛生管理、乳牛の健康管理、繁殖管理、優秀な後継牛確保を実践している。
- 黒毛和牛受精卵移植を導入し、年間40頭規模の和牛子牛生産を行っている。
- 近年は黒毛和牛の繁殖部門を導入し、優良な肥育素牛を生産している。

### (3) 販売面の特徴

- 生乳の全量をみやぎの酪農農業協同組合へ出荷している。
- 和牛子牛は家畜市場への出荷である。

### (4) 経営組織の特徴

- 代表取締役1名による役員体制であり、農場長(代表取締役の次女)が現場作業の統括者となっている。
- 代表取締役と農場長のリーダーシップのもとで、各職員の担当業務を明確化し、職員各々の目標を定めて業務を進めている。
- 代表取締役と農場長は女性、正社員スタッフは女性1名、男性1名である。
- 正社員スタッフは、それぞれ農業高校、農業大学校から新卒で採用している。

### (5) 労務管理の特徴

- 6:30~10:30, 15:00~19:00を基本的な就業時間とした週休二日制の勤務体制である。
- 快適なトイレ、シャワー室、休憩室を設け、女性も働きやすい環境を整えている。
- 業務管理に人材育成の観点を重視しており、各自が業務目標を設定し、定期ミーティングで「出来たこと」を重視した報告を行う「自分の目標管理」が、社員に定着している。

### (6) 経営管理の特徴

- 牛の動態や分娩状況等の生産管理や経営成績を社員にわかりやすく「見える化」したうえで、会社と社員各々の目標を「事業計画発表会」で定め、達成状況を定期ミーティングで検証して次につなげるPDCA管理を継続的に実施している。
- 中小企業診断士と顧問契約を結び、PDCA管理のレベルアップに努めている。

### (7) その他、特筆すべき事項

- 代表取締役の小林郁恵氏は県指導農業士であり、地域の若手経営者の育成にも尽力している。

## 2 法人設立までの変遷(取り組み経過等)

### (1) 法人設立までの動機、きっかけ

- 平成9年有限会社設立、平成30年株式会社に組織変更。
- 会計財務等の数字を明確に管理すること及び雇用確保のための体制整備が動機であった。

### (2) 法人化に至る経過等

- 普及センター等の支援機関に相談しながら、専門家の指導を受け、法人化の検討から設立を進めた。

## 経営のプロフィール

### 経営概要

酪農経営＋受精卵移植による黒毛和牛子牛生産  
 ・乳用牛 経産牛70頭 育成牛40頭  
 ・肉用牛 繁殖黒毛和牛7頭  
 ・ET(受精卵移植)和牛出荷 40頭/年

### 主な施設・機械の保有

・乳牛牛舎1棟600㎡ ・分娩牛舎1棟  
 ・和牛牛舎2棟 ・堆肥舎1棟 ・事務所  
 ・搾乳プラント一式(パイプライン方式)

### 構成員等

・構成員(役員):代表取締役1名  
 ・正社員3名(農場長1名, スタッフ2名)  
 ・パート雇用2名

### 法人設立年月日

平成9年5月8日 有限会社設立登記  
 平成30年8月15日 株式会社へ組織変更

### 認定農業者認定年月日

令和2年3月18日

### 資本金

500万円

### 販売額等

1億2千万円(令和2年度)

### 役員名

代表取締役:小林 郁恵

### 補助事業・制度資金活用実績

畜産・酪農収益力強化整備等特別対策事業(機械導入)  
 畜産・酪農生産力強化対策事業

- 会社設立後に段階的に施設整備と雇用導入を進め、現在の会社体制を整えた。

### (3)法人化後の評価(良かった点等)

- スタッフが安心して働くうえで欠かせない就業規則や福利厚生の整備を進めることができた。
- 現在は、人材を育成できる体制が整ったことから、高校新卒者を雇用している。入社した社員の人生を預かっていると考えている。
- 酪農に意欲あるメンバーが集まり、ともに職業として取り組める経営のかたちを作ることができた。

## 3 今後、将来に向けてのビジョン等(現時点)

### (1)将来ビジョンと経営戦略等

- 当社の経営理念である、牛を仕事のパートナーとして、スタッフ各々が自立できる畜産経営者へと成長することが基本的な将来ビジョンである。
- 引き続き農業高校、農業大学校等から意欲ある人材を採用し、育成する。
- 社員の労働に見合った給与、手当を支給し、有給休暇を確保することで、働きやすい安定した就業条件の整備を進める。

### (2)達成へ向けた課題及び取り組み状況

- 酪農、農業経営を取り巻く社会経済環境は常に変動しており、今後も様々な課題が生じると認識している。
- 引き続き、会社と社員各々の目標を定め、達成状況を検証して次につなげるPDCA管理を継続的に実施する。

(調査 大河原農業改良普及センター)

## 略図



## 株式会社蔵王あぐり

〒989-1503

柴田郡川崎町大字川内字七曲山187番地の3

TEL 0224-84-5514 FAX 0224-87-6723

URL <https://www.zao-aguri.co.jp>

## 視察受入条件

### 受入可

受入条件 視察目的を明確にしたうえで、普及センターを通じて御相談ください。

# 株式会社イグナルファーム大郷



## 1 現在の活動状況等

### (1) 経営理念等

「共にイグナル(良くなる)」～お客様と共に、地域と共に、自然と共に、従業員と共に、会社と共に～の理念のもとで、安全、安心でお客様の心に響く「愛のあるミニトマト」をお届けします。

### (2) 生産技術の特徴

- 統合環境制御システム「BRID」により、ミニトマトの栽培数値の見える化に基づく最適管理を行っている。
- GLOBALG.A.P認証を平成31年3月より継続している。
- 令和2年度スマート農業実証プロジェクト(緊急経済対策)により、糖度等の内部品質検査を含めた自動選果機等を導入し活用している。

### (3) 販売面の特徴

- 市場出荷(約6割)と量販店等への直販(約4割)を行っている。
- 直販では高糖度品の契約栽培にも力を入れている。

### (4) 経営組織の特徴

- (株)イグナルファーム(平成23年設立、東松島市本社、きゅうり・いちごの生産販売)のグループ会社である。

### (5) 労務管理の特徴

- GLOBALG.A.P認証を平成31年3月より継続し、さらに作業管理システムの導入で「作業が見える化」し、生産工程管理の向上と働きやすい職場づくりに努めている。

- 作業マニュアルを紙ベースや動画で整備し、実務経験の少ないスタッフへの指導に生かし、作業の効率化と平準化を進めている。

### (6) 経営管理の特徴

- 生産経営の運営計画を社内で共有し、PDCAサイクルによる目標管理と課題の抽出・改善に努めている。

### (7) その他、特筆すべき事項

- 農業生産にとどまらず地域社会等との連携を重視し、また行政等と連携し、地域農業者の育成に協力している。
- 環境への配慮を重視し、GLOBALG.A.P運用の徹底とSDGsの取り組み強化に努めている。
- 情報の発信、収集(ネットワーク活動を含む)を重視し、SNSの活用や他事業所との勉強会等を進めている。

## 2 法人設立までの変遷(取り組み経過等)

### (1) 法人設立までの動機、きっかけ

- 東日本大震災後に東松島市で、(株)イグナルファームを設立。その後、需要拡大に応じた生産拡大のため、大郷町に(株)イグナルファーム大郷を設立し、ミニトマトの生産を開始した。

### (2) 法人化に至る経過等

- 東松島市大曲地区「イチゴ」、東松島市赤井地区「キュウリ」、大郷町「ミニトマト」の各拠点化による生産拡大を図った。

## 経営のプロフィール

### 経営概要

施設ハウス 10,800㎡  
ミニトマト作付 25,000本

### 主な施設・機械の保有

高度環境制御栽培施設9,936㎡, 集出荷エリア324㎡,  
管理棟108㎡, 育苗棟432㎡, 自動カーテン設備一式,  
給水排水設備一式, 電気設備工事一式,  
自動防除設備一式, 収穫調整設備一式,  
空調(暖房)設備一式, 高設栽培設備一式,  
複合環境制御設備一式, 予冷库設備一式,  
NKK式自動選果機, AGV自動台車12台

### 構成員等

構成員(役員) 3名  
従業員(常時) 14名 他に作業繁閑に応じ臨時雇用

### 法人設立年月日

平成29年10月20日

### 認定農業者認定年月日

平成29年12月1日

### 資本金

800万円

### 販売額等

3,700万円(令和元年度台風被害からの生産復旧年)

### 役員名

代表取締役: 阿部 聡  
取締役: 佐藤 雄則, 武田 真吾  
監事: 鶴田 勇治(税理士) 監査役: 齋藤 智(弁護士)

### 補助事業・制度資金活用実績

令和2年度スマート農業実証プロジェクト  
(緊急経済対策)

### (3) 法人化後の評価(良かった点等)

- 新会社設立による新品目の導入と生産量確保
- 確保できる収穫量を基にした直接取引
- 就業規則等のルール化
- 新規就農者の確保
- 栽培データの数値化
- 地域人材育成の促進

## 3 今後、将来に向けてのビジョン等(現時点)

### (1) 将来ビジョンと経営戦略等

- 規模拡大を進めるとともに、後継者を育成し、宮城県食産業の担い手として経営発展を目指す。
- 他産業とも連携し、農業のICT化と作業自動化を進め、働きやすく生産性の高い農業の実現を目指す。
- 新規独立者を育成し、未来の後継者を育て地域農業の発展に寄与する。

### (2) 達成へ向けた課題及び取り組み状況

- 6次産業化を強化し、㈱イグナルファーム大郷のファンづくりを行う。
- グループ全体でICTを活用し、栽培のデータ化による生産性の向上を目指す。

(調査 仙台農業改良普及センター)

## 略図



## 株式会社イグナルファーム大郷

〒981-3501  
宮城県黒川郡大郷町大松沢字下町東4番地  
TEL 022-342-1650 FAX 022-342-1660  
Eメール igunalfarm.osato@gmail.com  
URL <http://www.igunalfarm.com/>

## 視察受入条件

### 受入可

受入条件 視察研修費 3,500円/1人



# 株式会社猪股牧場



## 1 現在の活動状況等

### (1) 経営理念等

【感謝】牛へ感謝、支えてくれる人たちに感謝、共に働く仲間へ感謝、毎日使う道具に感謝します。

【成長】牛と共に日々成長、技術的成長、精神的に成長して地域に必要とされる人材、会社に成長します。

### (2) 生産技術の特徴

- 乳用牛群検定事業と繁殖検診の活用により、個体ごとの生産能力・繁殖ステージの確認と飼養管理の改善を行っている。
- また、ICT機器を活用し、牛の行動モニタリング(U-motion)や精密飼養管理システム(Vmap)により1頭ごとの牛の状態をパソコン等で随時把握している。
- さらに搾乳ユニット自動搬送装置(キャリロボ)や自動給餌器(マックスフィーダー)により作業の効率化、省力化を図っている。

### (3) 販売面の特徴

- 生乳は、全量を宮城県酪農農業協同組合へ出荷し、肉用子牛は、全頭を家畜市場に出荷している。

### (4) 経営組織の特徴

- 家族経営からの1戸1法人であり、各種生産情報を基に経営方針や作業計画を代表が中心となって作成し、計画的な生産管理を実施している。

### (5) 労務管理の特徴

- 酪農ヘルパーの利用と会社カレンダーにより、社員全員が定期的に休日を確保している。
- 経営相談所の指導を受けて、就業規則を再整備した。

### (6) 経営管理の特徴

- 乳用牛群検定事業と繁殖検診の結果を活用し、獣医師や飼料会社の指導を受け、飼養管理に生かしている。
- 哺乳牛舎、育成牛舎、搾乳前期、後期、分娩牛舎をステージ毎に分けて観察、管理しやすくしている。
- 自給飼料生産は近隣の酪農家と2戸共同で行い、事業を活用して積極的に機械装置を導入して、作業力向上を図っている。
- 事務作業全般は専任者を置き、会計処理はパソコンを活用している。
- 資金繰りや設備投資などを税理士に相談して、適正な経営管理に努めている。

### (7) その他、特筆すべき事項

- 地域社会等との連携のひとつとして、町と連携し、インターンの受け入れを行っている。

## 2 法人設立までの変遷(取り組み経過等)

### (1) 法人設立までの動機、きっかけ

- 家族の体調不良や妻の出産が重なったことで、労働力不足を痛感した。このことがきっかけとなり、労働力を確保することで、家族の健康、プライベートの充実、時間や身体、経済的にゆとりある生活、20年後の安定した経営を思い描き、法人化を決意した。

### (2) 法人化に至る経過等

- 酪農という職業がら、法人化にあたり、司法書士や税理士などの専門家を探すことに時間がかかったが、先輩農家や農業改良普及センターのアドバイスにより、平成29年1月法人設立。



## 経営のプロフィール

### 経営概要

- ・乳用牛 経産牛116頭 育成牛60頭
- ・肉用牛 繁殖黒毛和牛12頭
- ・牧草地 38ha

### 主な施設・機械の保有

- ・搾乳牛舎2棟 乾乳, 育成舎1棟 哺育舎1棟
- ・分娩牛舎1棟
- ・キャリロボ4台 マックスフィーダー1台
- ・U-motion, Vmap

### 構成員等

- 構成員:(役員)取締役等2名
- 従業員:(常時雇用)6名 (アルバイト)1名

### 法人設立年月日

平成29年1月4日(登記日)

### 認定農業者認定年月日

令和4年2月24日

### 資本金

600万円

### 販売額等

販売額:1億4,800万円(令和2年度)

### 役員名

代表取締役社長:猪股 聡士  
取締役:猪股 英雄

### 補助事業・制度資金活用実績

畜産・酪農収益力強化整備等特別対策事業(機械導入)  
畜産・酪農生産力強化対策事業

### (3)法人化後の評価(良かった点等)

- 家庭と経営の分離により, 休日が増え, 身体的にも精神的にもゆとりができた。
- 法人化により社会保険・雇用保険等の整備ができ, 雇用に繋がっている。
- 税理士に経理を見てもらうようになり, アドバイスが心強い。

## 3 今後, 将来に向けてのビジョン等(現時点)

### (1)将来ビジョンと経営戦略等

- 規模を拡大し, 生乳生産量を増やす。
- 雌雄判別精液による後継牛の確保。
- 受精卵移植による付加価値の高い黒毛和牛の生産を増やす。
- 作業効率の良い飼養環境, 福利厚生強化など, 人と牛が健やかに経済活動を行えるようにして, 「この牧場で働きたい」と思える会社へ成長する。

### (2)達成へ向けた課題及び取り組み状況

- 経営相談所の専門家派遣で経営診断や労務管理の指導を受けた。これらを経営管理や改善に活かし, 信用力向上にも繋げていきたい。
- 生産現場では, 人がやるべきことと機械で行うことを明確にする。
- 社員全員が生産状況の把握や改善点について, 共通の認識を持つために現在, 作業マニュアルを作成中である。また, ミーティングや勉強会を定期開催したい。

(調査 大崎農業改良普及センター)

## 略図



## 株式会社猪股牧場

〒981-4415 加美郡加美町米泉字中野123  
TEL 0229-63-6726 FAX 0229-63-6726  
Eメール inomatafarm@gmail.com

## 視察受入条件

### 受入可

受入条件 視察目的を明確にしたうえで, 普及センターを通じて御相談ください。



# 株式会社 AGRI PRIME



## 1 現在の活動状況等

### (1) 経営理念等

- ①安全で美味しい豚肉の安定供給とお客様に安心して食べていただくことで社会に貢献します。
- ②農場HACCP認証基準に基づいた衛生管理システムを構築し、法令、条例、規則を遵守することで生産する豚肉の安全性を確保することに努めます。
- ③食品の安全性確保のため、各種研修会への参加や外部・内部コミュニケーション活動を行い、食品安全に関する知識向上に努めます。
- ④従業員全員が衛生管理方針、及び衛生管理目標を周知し、実施し、見直し、改善を行います。

### (2) 生産技術の特徴

- 自社生産飼料米(令和3年度作付面積28ha)を県内の養豚経営グループ飼料工場で配合飼料化し、給与。豚糞は堆肥化し、ほ場の地力を増進する資源循環農場を実現している。
- 養豚経営グループによる血統、飼料、飼養方式を統一した生産を行っている。
- 農場HACCP認証(H30.4.27)

### (3) 販売面の特徴

- 養豚経営グループの血統、飼料、飼養方式を統一することで、ブランドを構築している。

### (4) 経営組織の特徴

- 正規職員(4名:20代~40代)とパート職員(1名:40代)がおり、成長してさらに力を発揮することを期待。
- 農場HACCPによる社内ルールとPDCAサイクル管理が、衛生管理とともに経営の人的資源管理に大きな効果があったと認識している。

### (5) 労務管理の特徴

- 農場HACCPによる社員の業務目標管理を実施しており、社員からも目標が明確となり、やりがいが高まるとの意見をj得て定着している。
- 養豚部門・水田部門とも飼養、生育状況や作業進捗について社内の情報共有に努めている。

### (6) 経営管理の特徴

- 農場HACCP認証を人的資源管理等へ積極的に活用している。
- 生産管理水準の平準化、作業効率化へ向けICT技術を積極的に導入している。
- ①養豚部門:「デジタル目勘」による出荷管理  
出荷時の実体重計測は必須であるが、画像で体重を高精度推定可能。出荷群の管理作業効率化に効果大。
- ②水田部門:「水位センサー」  
ほ場水位を常にスマートフォンで把握。比較的安価に水管理作業を効率化。
- ③部門共通:「クラウド型生産管理システム」  
飼養・生育状況や作業進捗を社内でも共有し、生産管理を高度化、効率化。

### (7) その他、特筆すべき事項

- 地域社会等との連携  
地元である田尻大貫地域において、農業の担い手育成、資源循環を重視している。
- 環境への配慮(農場HACCP認証等)  
豚舎内は毎日、除糞、洗浄を行い、清潔な環境での飼育管理を実施。排出された糞尿は、堆肥化等適正な管理を行い、処理水は定期的な排水水質検査を実施。
- 情報の発信、収集(ネットワーク活動を含む)  
外部との連絡は、関係先と迅速かつ的確にコミュニケーションがとれるようリスト化している。内部の情報伝達は、朝礼・掲示板・個人への口頭伝達・会議等で周知している。

## 経営のプロフィール

### 経営概要

養豚 母豚240頭 年出荷4,000頭  
 水稻29ha(うち飼料米28ha), 牧草4ha  
 稲わら集荷販売45ha

### 主な施設・機械の保有

肥育舎2棟953㎡ 子豚舎1棟453㎡  
 種豚舎1棟375㎡ 分娩舎1棟407㎡  
 堆肥舎1棟600㎡ 尿処理槽1基300㎡  
 作業場3棟513㎡ 米倉庫1棟195㎡  
 トラクター3台 83~120ps  
 2tトラック2台 軽トラ3台

### 構成員等

構成員: 役員(取締役等)3名  
 従業員:(常時雇用)4名 (臨時雇用)1名

### 法人設立年月日

平成22年7月29日

### 認定農業者認定年月日

令和3年11月10日

### 資本金

500万円

### 販売額等

1億5千万円(令和2年度)  
 収入算入交付金等: 4千万円(経営所得安定対策等)

### 役員名

代表取締役: 三神 良太  
 取締役: 三神 美和, 三神 利恵

### 補助事業・制度資金活用実績

畜産競争力強化整備事業(平成27年度)

## 2 法人設立までの変遷(取り組み経過等)

### (1) 法人設立までの動機, きっかけ

- 父からの経営継承を考えるタイミングで, 具体的な法人化の検討を開始した。

### (2) 法人化に至る経過等

- 県担い手育成総合支援協議会より専門家派遣の支援を受け, 法人化について検討を重ねた。
- 当時の売上規模は, 法人化による直接的な経済メリットは生じない段階であったが, 経営継承と規模拡大に向けた正規職員雇用体制を作るため, 法人設立を決断した。

### (3) 法人化後の評価(良かった点等)

- 人材の確保としては, 法人化による就業体制の整備が, 優秀な若い人材の確保に結びついた。また, 対外信用の拡大や銀行の融資判断等に有効であった。

## 3 今後, 将来に向けてのビジョン等(現時点)

### (1) 将来ビジョンと経営戦略等

- 経営をより良くし高められるのは人の力によるところであり, 社員がともに成長できる経営, そして経営者としても育つことができる経営を目指す。
- 自社のみならず, 大貫地区, 田尻地域の資源循環型農業の実現と定着, 豊かな地域農業, ふるさとの振興を地域の皆と協力して目指す。

### (2) 達成へ向けた課題及び取り組み状況

- 着実な取組が進められている。
- 地域農業への波及効果が期待できる。

(調査 美里農業改良普及センター)

## 略図



## 株式会社AGRI PRIME

〒989-4302 大崎市田尻大貫字杉山25番地  
 TEL 0229-39-7580 FAX 0229-87-3975  
 Eメール mikami@agri-prime.co.jp  
 URL <http://www.agri-prime.co.jp/>

## 視察受入条件

農場への御来場は現在想定しておりません。  
 農業法人協会の活動等を通じて研鑽・交流に努めたいと考えております。

# 農事組合法人 iファーム



## 1 現在の活動状況等

### (1) 経営理念等

- 地域の農地を将来にわたって守ります。
- 安全で美味しい農産物を提供します。
- 皆の力で明るくいそいそした職場づくりに努めます。

### (2) 生産技術の特徴

- 水稲は高密度播種と湛水・落水直播栽培を導入し、省力・低コスト化を実現。主食用米はひとめぼれの他、多収品種として萌えみのり、つきあかり、ちほみのりを作付け。スマート農業技術を積極的に導入し、作業の効率化、経営改善に活用している。
- 通年雇用、収益確保のため、園芸品目としてキャベツ、りんご、ももの栽培に取り組んでいる。

### (3) 販売面の特徴

- 米はJA及び集荷業者への出荷の他、地元を中心に直接販売を行っている。大豆はJAへの出荷。
- キャベツ、りんご、ももは地元農産物直売所、JA直売所(元気くん市場)へ出荷。

### (4) 経営組織の特徴

- 集落営農組合から発展したオペレーター型の農事組合法人である。理事2人、従業員2人の計4人が中心となり、農作業に従事している。

### (5) 労務管理の特徴

- 隔週週休2日制を取り入れ(日曜日は休み)、法人として従業員の給与額を定め、年2回の賞与の他、決算状況により期末手当も支給、社会保険を完備する等、従業員の生活安定に努めている。

### (6) 経営管理の特徴

- 経理は会計管理担当者を配置。税務申告は税理士に依頼している。

### (7) その他、特筆すべき事項

- 令和元年度より3か年の普及センタープロジェクト課題「スマート農業技術の活用による土地利用型作物の生産性向上」に取り組んでいる。
- みやぎ農業振興公社から、後継者のいない高清水地区の樹園地を勧められたことをきっかけに、以前より果樹希望であった若手従業員の提案と栽培計画を検討し、農閑期の作業確保と新たな収入源になることを期待して、令和2年7月より、りんごももの栽培を始めた。普及センターの指導や果樹団地の農業者からのアドバイスを参考に若手従業員が中心となって栽培に取り組んでいる。

## 2 法人設立までの変遷(取り組み経過等)

### (1) 法人設立までの動機、きっかけ

- 地域の農地を将来にわたって守っていくため。
- 効率的な経営を目指すため。
- 後継者を育て、将来その人たちにバトンタッチできる環境を作るため。

### (2) 法人化に至る経過等

- 平成7年 担い手育成基盤整備事業着工に伴い、「伊豆野農業生産組合」を設立。
- 平成19年 品目横断的経営安定対策に対応するため、新たに特定農業団体と同様の要件を満たす組織「伊豆野農業生産組合」を設立。

## 経営のプロフィール

### 経営概要

水稲40ha 大豆40ha キャベツ1ha  
果樹(りんご, もも)1ha

### 主な施設・機械の保有

・トラクター4台 ・コンバイン2台  
・田植機2台 ・乾燥機3台  
・ドローン1機 ほか

### 構成員等

・構成員:5名  
・役員(理事等):5名  
・従業員(常時雇用):2名 (臨時雇用):6名

### 法人設立年月日

平成27年1月5日(登記日)

### 認定農業者認定年月日

令和3年2月26日

### 資本金

500万円

### 販売額等

5,162万円(令和2年度)  
収入算入交付金等:4,612万円(経営所得安定対策等)

### 役員名

代表理事:三浦 章彦  
理 事:酒井 恒雄 榊原 彰 渡邊 秋男  
監 事:狩野 剛

### 補助事業・制度資金活用実績

アグリシードリース事業(平成27年度)  
省力・低コスト稲作推進支援事業(平成28年度)  
農業のカイゼンモデル経営体支援事業(平成30年度)

- 平成27年1月 さらなる発展を目指し、「俺ほの農地守り隊！」を合い言葉として、「農事組合法人iファーム」を設立。

### (3)法人化後の評価(良かった点等)

- 法人化により、地域の担い手としての体制整備ができ、作業の効率化、経営改善に対する意識が向上した。
- 若い従業員を採用し、後継者の育成ができるようになった。

## 3 今後、将来に向けてのビジョン等(現時点)

### (1)将来ビジョンと経営戦略等

- 地区内の農地を集積し、農地の有効活用を目指す。
- ほ場管理システムの活用やドローンでの可変施肥の実施、ほ場水管理システムの設置導入など、スマート農業技術を活用し、省力化に取り組む。
- 雇用創出や後継者不足解消を目指し、会社はひとつの家族と考え、従業員の気持ちを尊重しながら、確実に技術継承を行って、後継者に繋げたい。
- 米を主軸とした切り餅などの6次産業化を始めており、りんごとももについても、新たな事業を検討中である。

### (2)達成へ向けた課題及び取り組み状況

- 地域の農地集積により経営規模が拡大しており、将来的には100ha規模を目標としている。
- 法人設立後に若手従業員を採用し、後継者の育成を行っている。

(調査 栗原農業改良普及センター)

## 略図



## 農事組合法人iファーム

〒989-5603 栗原市志波姫伊豆野町南側33-1  
TEL 080-9016-9552 FAX 0228-24-8391  
Eメール ifirmu@basil.ocn.ne.jp  
URL <https://miyagi-ifarm.com>

## 視察受入条件

### 受入可

受入条件 視察目的を明確にしたうえで、普及センターを通じて御相談ください。



# 株式会社久保園芸



## 1 現在の活動状況等

### (1) 経営理念, 目標

- ① 家族みんなのできる農業をする
- ② 人と人とのつながりを大切に
- ③ 安心安全な野菜をたくさんの人へ

### (2) 生産技術の特徴

- 主力のきゅうり栽培では、くず大豆と米ぬか、もみ殻くん炭を施用した土づくりを行い、身近にある資源・素材を最大限に活用した循環型農業への取り組みを実践している。
- 環境測定機器や炭酸ガス施用などの先端技術を取り入れ、きゅうりでは地域トップクラスの10aあたり年間30t以上の収量をあげている。

### (3) 販売面の特徴

- 野菜や苗、漬物はJA出荷のほか、地元「道の駅米山」や登米市内のスーパーなどで販売している。
- 漬物加工で規格外品を有効活用し、生産物の廃棄を少なくしている。
- 野菜生産者向けの苗も生産・販売している。

### (4) 経営組織の特徴

- 「水稻・畑作部門」「苗・野菜部門」「キュウリ部門」「シイタケ部門」「加工部門」に分かれており、各部門には正・副の責任者を配置している。

### (5) 労務管理の特徴

- 休憩室、シャワー、トイレを、男女別々に利用できるよう完備しており、暑い時期の施設内作業でも従業員が作業しやすい環境づくりに取り組んでいる。

### (6) 経営管理の特徴

- 庶務や会計処理は、事務を専門に担当する従業員を配置し、適切な事務処理に努めている。
- 財務、税務管理については、顧問税理士に依頼している。
- 社員の保険や年金などを整備している。

### (7) その他, 特筆すべき事項

#### 【地域社会等との連携】

- 代表取締役の泰宏氏は、JAみやぎ登米胡瓜部会迫支部長(旧JA迫施設胡瓜組合長)、及びJAみやぎ登米胡瓜部会長(H30~)を務めている。
- 泰宏氏は、新規就農者に対する個別指導者として、就農者の定着促進及び地域農業の活性化に尽力している。
- 農業に関わる地域の若い人材を育成するために、就農を検討している社会人、近隣の農業高校の生徒、JAの若手職員などを研修生として積極的に受け入れている。

## 2 法人設立までの変遷(取り組み経過等)

### (1) 法人設立までの動機, きっかけ

- 家業であった野菜生産の経営基盤をより確かなものにして次世代に残すためには、従事者が単なる労働力ではなく、主体的に経営に携わることが必要と考え、雇用体制の充実や継続的な人材の育成を図るために法人化することとした。

### (2) 法人化に至る経過等

- 従業員の安定した周年雇用を実現するため、主軸のきゅうり生産に加え、野菜苗や露地野菜などの作目や作型を検討し、周年での生産体制の構築を進めた。

## 経営のプロフィール

### 経営概要

施設きゅうり30a, ねぎ50a, なす30a, 野菜苗20a, 水稻6.3ha, 菌床椎茸, 漬物加工販売

### 主な施設・機械の保有

鉄骨ハウス5,000㎡  
(環境測定装置, 炭酸ガス発生機),  
菌床椎茸施設130㎡,  
冷蔵庫, 農産加工施設50㎡,  
作業場360㎡, 休憩室等

### 構成員等

構成員(役員)取締役等 3名  
従業員(常時)5名 (パート)7名

### 法人設立年月日

平成22年1月12日

### 認定農業者認定年月日

令和元年12月20日

### 資本金

100万円

### 販売額等

6,700万円(令和2年度)

### 役員名

代表取締役: 久保 泰宏  
取締役: 久保 末子, 久保 賢児

### 補助事業・制度資金活用実績

園芸産地戦略加速化プロジェクト事業(平成30年度)  
産地生産基盤パワーアップ事業(令和2年度)

### 過去の表彰

第1回みやぎ園芸振興大賞(JAみやぎ登米胡瓜部会)  
(H30)  
宮城県農林産物品評会きゅうり農林水産大臣賞(R2)

- 法人化に当たっては、県担い手育成総合支援協議会等の支援を活用し、専門家のコンサルティングを受け、平成22年1月に法人化した。

### (3) 法人化後の評価(良かった点等)

- 法人化したことで、取引先や顧客からより多くの信用を得られるようになり、販路拡大など幅広い経営ができるようになった。
- 会社の一員として、従業員の意識が高まり、経営の安定化が図られた。

## 3 今後、将来に向けてのビジョン等(現時点)

### (1) 将来ビジョンと経営戦略等

- 農地の拡大や技術の向上だけでなく、次を担う人材を育成し、将来に残せる経営体になりたい。
- 安心安全な商品を届けるという点で、さらなる信頼を得られるように努力していきたい。

### (2) 達成へ向けた課題及び取り組み状況

- 高品質な商品を生産するため、環境制御技術等最新技術の勉強会への参加や技術導入を行っている。
- 人材育成のため、積極的に社員教育を実施している。

(調査 登米農業改良普及センター)

## 略図



## 株式会社久保園芸

〒987-0331

宮城県登米市米山町中津山字山崎37番地1

TEL 0220-55-1396 FAX 0220-55-2152

Eメール kubo-engei@outlook.jp

## 視察受入条件

視察目的を明確にしたうえで、普及センターを通じて御相談ください。

連絡先: 登米農業改良普及センター先進技術班  
(TEL 0220-22-6127)

# 集落営農の組織化・法人化に向けた体制づくりと合意形成のポイント

Q

集落営農の組織化・法人化に向けた体制づくりと合意形成のポイントは何か？

Answer

集落のリーダー等の意思統一と方針策定をまず行い、次に集落ぐるみの話し合いと合意形成を図ることが必要です。

## ① 集落のリーダー等の意思統一と方針策定のポイント

### STEP 1

#### 話し合いの体制づくり

##### ① 合意形成のリーダーの選出

特定農業団体の組合長・役員やその中心的担い手として期待される人など（数人）を中心にして、話し合いの中で適した人をリーダーに選出しましょう。

Uターン者など企業で活躍してきた人の登用も積極的に検討しましょう。

##### ● リーダーの資質 ●

特定農業団体の構成員を引っ張れるリーダーシップ、合意形成力、実践的行動力、合意事項の実行管理能力などです。そして忘れてはならないのが、法人の経営者としての資質です。集落営農型の農業生産法人でも、経営の才覚がなく、赤字が続けば経営は存続できません。

##### ② リーダーをサポートする体制づくり

地域の農業を動かしていくには、リーダー 1 人では十分ではありません。リーダーをサポートするサブリーダー的、役員的な存在として、集落営農の組織化とその法人化を検討するメンバーを決めましょう。

担い手として期待される人などを構成メンバーとすることも重要なことです。

集落内に市町村や農業委員会、JA等、農業関係機関・団体の職員・関係者がいれば、合意形成のサポート役として協力を得られるようにしましょう。

##### ③ 支援機関との連携体制づくり

様々な情報を得たり、組織化・法人化の支援・協力を受けるため、市町村、農業改良普及センター、農業委員会、JAなどの関係機関・団体との連携体制をつくしましょう。

### STEP 2

#### 検討会の実施

##### ① これまでの取組の検証

まず、これまでの集落営農や集落での農業の取組をメンバーで検証してみましょう。

##### ② 集落の農業の点検と課題整理

集落の農家・農業・農地の現状を点検し、課題やこれまでの集落営農の取り組みの検証結果もあわせて整理しましょう。

##### ③ 農家の意向把握

支援機関の協力を得て、農地の所有者に3年後、5年後、10年後の農地の管理、農業の展開方向や集落営農の法人化の意向をアンケート調査しましょう。また、同時に経営主以外の家族（特に後継者）の意向も十分に把握することが重要です。

##### ④ 集落農業のビジョンづくり

5年後、10年後の地域・集落の農業をどう維持・発展させるのか、農地を利用集積する方向として、認定農業者等の担い手に集約するのか、全戸が共同で担うのか、将来のビジョンを検討しましょう。

##### ⑤ リーダー・役員等の意思統一

支援機関の協力を受け、地域の現状や農家の意向を踏まえ、組織化・法人化の必要性、メリット・デメリットなどへの理解を進め、意思統一、合意を図りましょう。

##### ⑥ 集落全体の話し合いに向けた法人化の方針検討・取りまとめ

- 今後のビジョンの明確化
- 組織化・法人化する目的の明確化
- 当面の経営計画づくり
- 集落全体での話し合いの内容・方針決定
- 集落内農家等に対する事前調整



## ②集落ぐるみの話し合いと合意形成のポイント

### STEP 1

#### 現状認識と組織化・法人化の意義の理解促進

##### ①話し合いのポイント

リーダー等による集落営農の組織化・法人化に向けた意志統一が図られたら、集落ぐるみでの話し合いを行いましょう。

「労働力の高齢化や担い手不足」、「農地の荒廃」「農機具の過剰投資の実態」などの集落農業の現状を検討し、問題点についての理解を深めましょう。

「将来の農地管理のあり方」、「転作や米価の動向」、「収益性」、「現状のままだと5年後、10年後にはどうなるのか」、「法人化した場合のメリット」等について、支援機関も交えて、話し合いを重ね、組織化・法人化の必要性について理解を求めましょう。

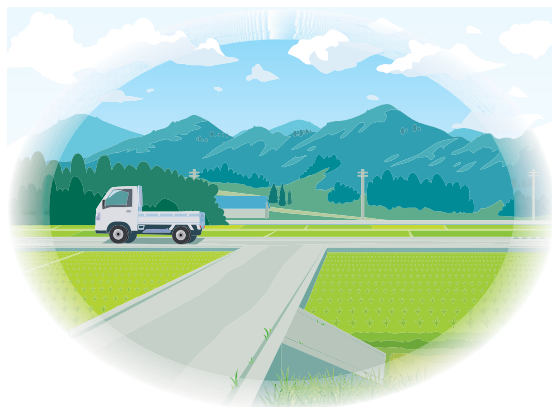
また、個々の経営内でも意見が食い違う場合もあるので、夫婦そろって、また若い世代もできるだけ話し合いに参加してもらいましょう。

##### ②話し合いの具体的な項目

- 集落の現状や問題点の理解促進
- 将来の農地管理のあり方
- 集落営農の組織化・法人化のメリット・デメリット
- 農作業の担い手
- 収益の配分方法

##### ③先進地の視察

先進地の視察も組織化・法人化の理解にとって重要な取組です。しかし、視察に十分な時間がとれなかったり、参加してもらいたい人が参加できない場合もあります。事前に講師を呼んで説明を受けて、問題点を整理し、目的意識を持って視察に臨みましょう。



### STEP 2

#### 経営方針の検討と作成

生産、労務、オペレーター等の雇用、機械・施設等への投資、資金、農地の集積、機械利用などの計画をまとめましょう。

##### ●経営方針づくりに当たっての検討項目●

##### ①目的

- 企業的な経営を目指す
- 地域の農業・社会の維持・発展や地域の農業者の生きがいを重視する

##### ②経営方針

- 経営管理、農作業、営業等の組織の部門構成と人員配置
- 作物の選定、栽培方法から販売ルートと方法

##### ③経営の安定化のための取り組み

- ① 水稲中心の経営を行う場合
  - 規模拡大を進める
  - 付加価値の高い米づくりをする
  - 高品質化、契約栽培、有機栽培などへの取組による転作の高収益化を図る
- ② 経営を複合化する場合
  - 施設園芸、野菜作など他部門を導入する
  - 高品質化、契約栽培、有機栽培などへの取組による転作の高収益化を図る
- ③ 経営を多角化する場合
  - 農産加工・販売に取り組む
  - 観光農園・体験農園などによる消費者との交流事業に取り組む

##### ④農地利用集積の方向

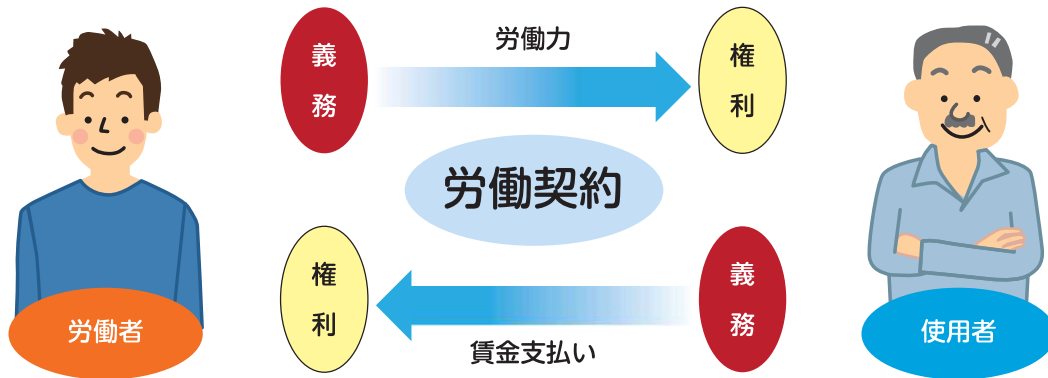
- 集落の農家全体で、農地の効率的利用を行うのか
- 集落営農の担い手となる認定農業者等に集積するのか
- 農地中間管理事業を活用するのか

(全国農業会議所発行 Q&A農業法人化マニュアル改訂第5版より引用)

# 従業員の採用と定着のポイント

## 1 「人を雇う」ということ

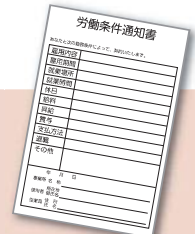
「人を雇う」ということは、使用者と労働者が「合意」のもと、対等の立場で労働（雇用）契約という「契約を結ぶ」ことです。雇用契約を結ぶと、当事者間で「権利・義務」の関係が発生しますが、あくまで使用者と労働者は対等な立場にあることに留意する必要があります。



労働契約そのものは口頭でも成立しますが、後で「言った・言わない」というトラブルが生じがちです。そこで、労働者を雇うときには、使用者は労働者に対して労働条件を書面交付によって明示することが義務づけられています。書面にして交付すべき事項は以下のとおり決まっており、この書面を「労働条件通知書」と呼びます。

### 書面交付が必要な事項

- 契約はいつまでか（労働契約の期間）
- 有期労働契約の更新基準（更新することがある場合はその基準）
- どこでどんな仕事をするのか（就業場所、従事すべき業務）
- 仕事の時間や休みはどうなっているのか（始業・終業時刻、時間外労働の有無、休憩時間、休日、休暇）
- 賃金はどのように支払われるのか（賃金の決定・計算、支払方法、賃金の締切・支払時期、パートの昇給）
- 辞めるときのきまり（退職に関すること（解雇の事由を含む））



### ポイント 「雇用契約書」は結ぶべきなの？

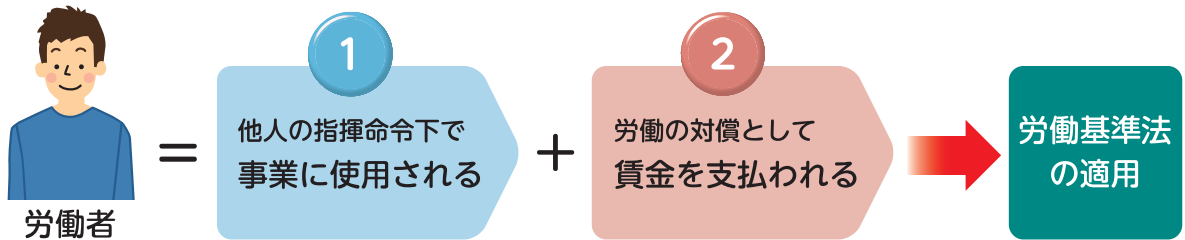
法律上は、「労働条件通知書」を交付すれば事足りますが、できれば使用者と労働者の間で「雇用契約書」を締結することが望まれます。「雇用契約書」は義務ではありませんが、労働条件についてお互いの合意の証として、「労働条件通知書」の内容を盛り込んで押印し、両方で保管していると安心です。

	労働条件通知書	雇用契約書
義務	法的義務	<b>義務ではない</b> ● 雇用契約は口頭でも成立
形態	一方的な通知	使用者・労働者両者の <b>署名捺印</b> ● 2部作成・相互保管 (本人の直筆・押印がよい)
様式	様式は自由 ● 明示事項が記載してあればOK	様式は自由 ● 明示事項を満たさない契約書だけはNG ● 実務上は「労働条件通知書兼雇用契約書」としてもよい
ポイント	書面交付が原則 FAX・電子メール・SNSも可 (本人が希望した場合)	<b>トラブル防止のため</b> ● できるだけ作成したほうがよい!

## 2 そもそも「労働者」とは？

労働者を雇うと、「労働基準法」が適用されます。労働基準法とは、なるべく守ろうよう努力すべき法律ではなく、絶対に守らなければならない最低基準を示した法律です。この基準に満たない条件での労働契約は無効となるほか、121条ある条文のうち、半数近くに罰則規定が置かれており、違反すると罰金はもちろん禁固刑が科せられる場合もあります。

労働基準法が適用される労働者とは、①他人の指揮命令下で事業に使用され、②労働の対償として賃金が支払われる者をいいます。したがって、正社員や契約社員はもちろんパートタイマーや賃金を支払う研修生についても労働基準法の対象となります（外国人技能実習生にも適用されます）。



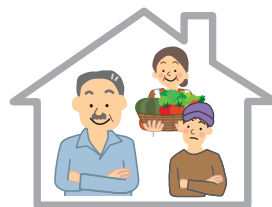
正社員・契約社員・パートタイマー・アルバイト・研修生（有給）・外国人技能実習生



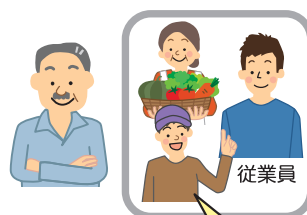
ところが、働いている人であっても、使用する側である役員、他人の指揮命令ではない家族従事者、業務委託による請負人、賃金を支払わないボランティア等は労働者には当たりません。同様に、従事分量配当を受ける農事組合法人の組合員も労働者ではないことになります。

### ポイント 息子や奥さんは労働者？

事業主と同居している親族については、たとえ給与の支払いを受けていても、「事業主と同居及び生計を一にする者」であり、労働基準法上の「労働者」には該当しません。ただし、右図の条件を充たす場合に限り、親族も労働者として扱うことができます（雇用保険の加入に当たっては、一定の証明書類が求められることになっています）。



●事業主と同居の親族については、たとえ給与の支払いを受けていても、「事業主と同居及び生計を一にする者」であり、労働基準法の「労働者」には該当しない



●他に従業員を使用し、次の条件を充たす場合、親族である従業員も「労働者」として扱われる

- ①事業主の指揮命令に従っていることが明確
- ②賃金等の労働条件が他の労働者と同様
- ③事業主と利益を一にする地位(役員等)にない

労災保険(一般加入)や雇用保険にも加入できる！

### 3 農業の「適用除外」とは？

農業を主たる業務としている事業所は、労働基準法について特別な取扱いがなされます。労働時間・休憩・休日といった重要な労働条件について適用除外とされているのです（「適用除外」とは、労働基準法を適用しないという意味です）。

農業は、天候に左右され、農繁期と農閑期がはっきり分かれているため、法の規制になじまないという趣旨から、このような取扱いになっています。その結果、以下の事項については、法律で定める規制と異なる取扱いをしても、違反とはならないのです（ただし、これ以外の事項については、労働基準法の規制が適用されることに注意する必要があります）。

除外項目	他産業における法定事項	農業
労働時間	1日8時間、1週40時間を超えて労働させてはならない。	労働時間の限度なし 上限規制も関係なし
休憩	労働時間が6時間を超えたときは45分以上、8時間を超えたときは1時間以上の休憩を与えなければならない。	休憩についての定めなし
休日	1週間に少なくとも1日、または4週間で4日以上の日を休日を与えなければならない。	休日についての定めなし (休暇は法定要件を適用)
割増賃金	1日8時間、1週40時間を超える労働、法定休日の労働、深夜労働（22：00～翌5：00）については、割増率を乗じた賃金を支払わなければならない。	深夜労働にかかる割増率以外の割増率は不要 (深夜労働の割増率は必要)
年少者の特例	満18歳に満たない年少者を深夜労働に就かせてはならない。	年少者へ時間外、休日労働及び深夜労働をさせることができる。
妊産婦の特例	妊産婦が請求した場合には、変形労働時間制を採用している場合であっても、1日または1週間の法定労働時間を超えて労働させてはならない。	時間外、休日労働をさせることができる（ただし、深夜業はさせてはならない）。

このように農業は、労働時間・休憩・休日の規制がないため、長時間労働をさせても違法にはなりません。しかし他産業では、働き方改革の一環として、時間外労働の上限規制を導入する等、長時間労働の是正が図られています。このようなことを踏まえると、農業において優秀な人材を確保していくためには、他産業並みの所定労働時間、時間外割増賃金の支給、休日を確実にとれる勤務体制の採用を実現していく必要があります。

#### ポイント 年次有給休暇も適用除外？

労働時間・休憩・休日については適用除外ですが、年次有給休暇については農業でも労働基準法が適用されます。年次有給休暇とは、一定期間勤務した労働者に対して、心身の疲労を回復しゆとりある生活を保障するために付与される休暇のことで、「有給」で休むことができる、すなわち取得しても賃金が減額されない休暇のことです。

年次有給休暇が付与される要件は2つあります。  
①雇入れの日から6か月経過していること、②その期間の全労働日の8割以上出勤したこと、の2つです。この要件を満たした労働者は、10労働日の年次有給休暇が付与され、その後継続勤務の年数に応じ最大20日まで付与されることになります。

働き方改革の一環として、令和元年度から、年次有給休暇の年5日取得が義務づけられました。この点については、農業でも遵守しなければなりません。

働き方改革関連法

令和元年4月から **5日間**の取得が義務化!  
【付与日数10以上の労働者が対象】



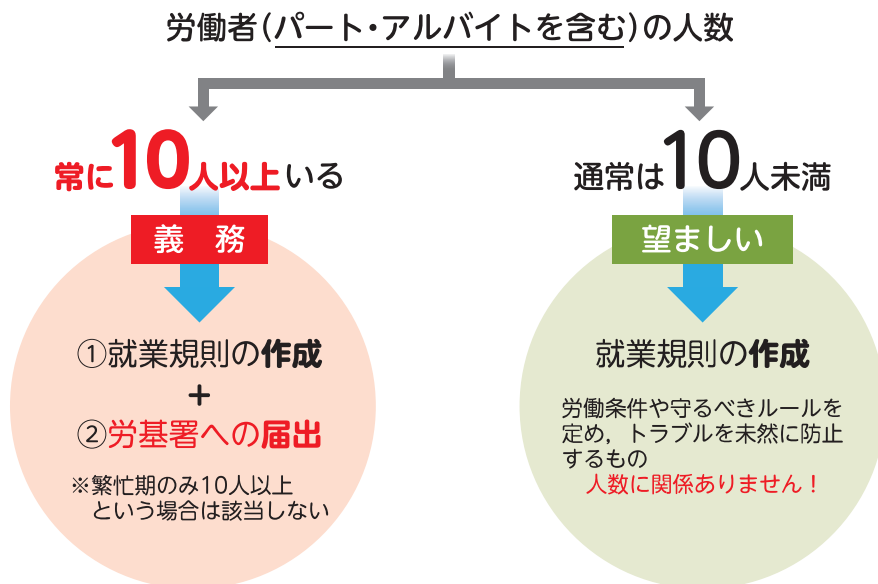
## 4 就業規則の重要性

従業員を雇用する場合、「就業規則」を作成しておくこと、労務トラブルを未然に防止できるほか、「安心できる職場」という評価が得られ、優秀な人材が獲得できるといわれます。就業規則の作成は、円滑な労務管理を通じて法人の発展を図るための重要な要素といえます。



### 就業規則作成のポイント

- ①就業規則は、常時10人以上労働者がいる（パートタイマーやアルバイトも含める）事業所について、作成と労基署への届出が義務付けられている。
- ②就業規則は「職場の憲法」とも言われる重要なものである。労働者の権利意識の高まりを進める中で、年々その重要度を増しており、労働者を一人でも雇うなら、雇用する前から作成しておくことが常識になりつつある。
- ③就業規則は労働者に必ず周知（従業員が就業規則を見たい時に見ることができる状態のこと）させなければならない。
- ④正社員用とパート用に分けて作成する。



今の常識は、「労働者を1人でも雇うなら、雇用する前に作成しておく」!

就業規則を作成すると…

労務管理に対する方針を示すことができる

職場のルールを定めることにより労務トラブルを未然に防止できる

安心できる職場との評価が得られ優秀な人材が獲得できる



**ポイント** 解雇は簡単にはできない!

解雇とは、契約期間中に使用者側から労働契約を一方的に解約することです。単に「不真面目」「反動的」等の理由だけで、従業員を解雇することはできません。解雇が有効となるためには、客観的で合理的な理由が必要とされるため、就業規則等で予め解雇の理由を決めておくことが求められます。また、解雇する場合には、労働者に不利にならないよう法律によって様々な制限が課せられています。

●解雇には3種類がある

- ①**普通解雇** ▶ 雇用を継続し難いやむを得ない理由がある（心身の故障、能力の不足、適格性欠如、職場規律違反等）
- ②**懲戒解雇** ▶ 職務規律の違反等、懲戒事由に該当する重い懲罰として解雇
- ③**整理解雇** ▶ 企業の事業継続が困難で、人員整理を目的に行う解雇

整理解雇の4要件

- ①経営上の必要性
- ②解雇回避の努力義務
- ③手続の妥当性
- ④人選の合理性

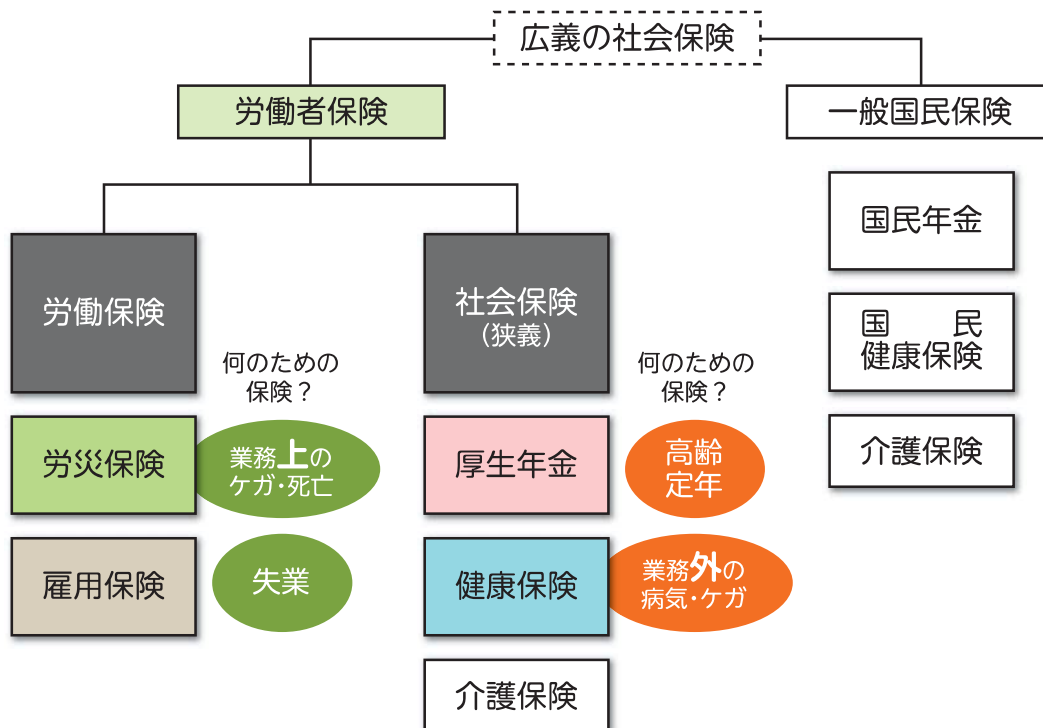
●解雇における注意点

- ①**解雇制限** ▶ 休業期間とその後30日間は解雇できない
- ②**解雇予告** ▶ 30日前に解雇の予告が必要（行わない場合は30日分の賃金支払いが必要）



## 5 社会保険加入の必要性

社会保険は、国民の生活を保障するために設けられた公的な保険制度ですが、大きく労働者のための保険とそれ以外の一般国民保険に分けられます。労働者のための保険としては、労働保険として「労災保険」「雇用保険」、社会保険（狭義）として「厚生年金」「健康保険」「介護保険」があります。労働者を雇うと、使用者はその労働者を各種保険に加入させる義務が生じます。



加入義務は、個人経営（任意組合含む）と法人とでは取扱いが異なりますので注意が必要です。個人経営においては従業員数（常時雇用）が5名以上の場合に労働保険への加入義務が生じますが、それ以外の場合の加入は任意です。しかしながら、法人経営においては従業員数に関係なく、一人でも雇えば労働保険・社会保険への加入義務が生じます。

### 個人経営の場合

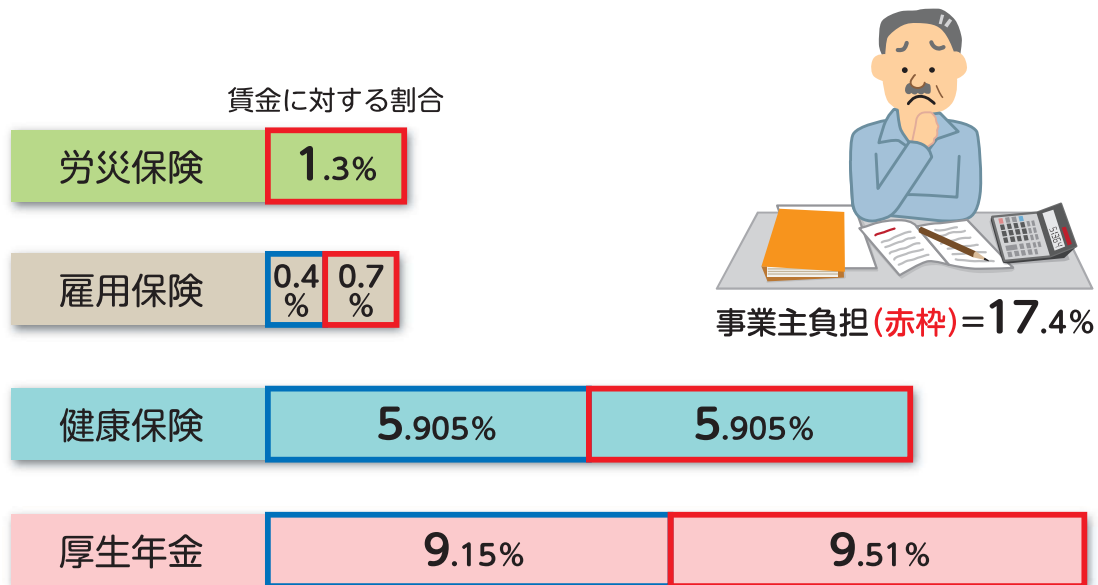
従業員人数 (常時何人いる?)	労働保険		社会保険	
	労災保険	雇用保険	厚生年金	健康保険
1人	加入は任意 <b>任意だが加入する!</b>	加入は任意	加入は任意	加入は任意
2人				
3人				
4人	<b>加入は義務必ず加入!</b>	<b>加入は義務必ず加入!</b>	加入は任意	加入は任意
5人~				

個人経営（任意組合含む）の場合、たとえ任意であっても、労災保険だけは加入するようにします。任意だからといって加入しないでいると、労働者が業務中にケガ・死亡した場合には、労働基準法により、雇い主が治療費・遺族補償を全額負担する責任が発生するからです。

## 法人の場合

従業員人数 (常時何人いる?)	労働保険		社会保険	
	労災保険	雇用保険	厚生年金	健康保険
1人	加入は義務 必ず加入!	加入は義務 必ず加入!	加入は義務 必ず加入!	加入は義務 必ず加入!
2人				
3人				
4人				
5人~				

なお、労働保険・社会保険に全て加入した場合、事業主は賃金の約17%に当る保険料を別途負担することとなります。賃金の他に、保険料の負担分も事前に見込んでおく必要があります。



(注) 労災・雇用は、農業の料率(令和3年度) [園芸サービス・牛馬の育成・酪農・養鶏・養豚は0.9%(事業主0.6%)]  
 健康保険は、協会けんぽの宮城県の料率 [介護保険料含む] (令和3年度)  
 厚生年金は、令和3年度の料率 [子ども・子育て拠出金含む]

### ポイント パート・アルバイトの社会保険はどうなる?

農繁期には、パート・アルバイトを使用することが多くなります。パート・アルバイトについても各種保険に加入させる必要がありますが、雇用契約の期間や労働時間によって、加入義務が課せられない場合があります。また、個人経営か法人経営かによっても対応が異なりますので、注意が必要です。

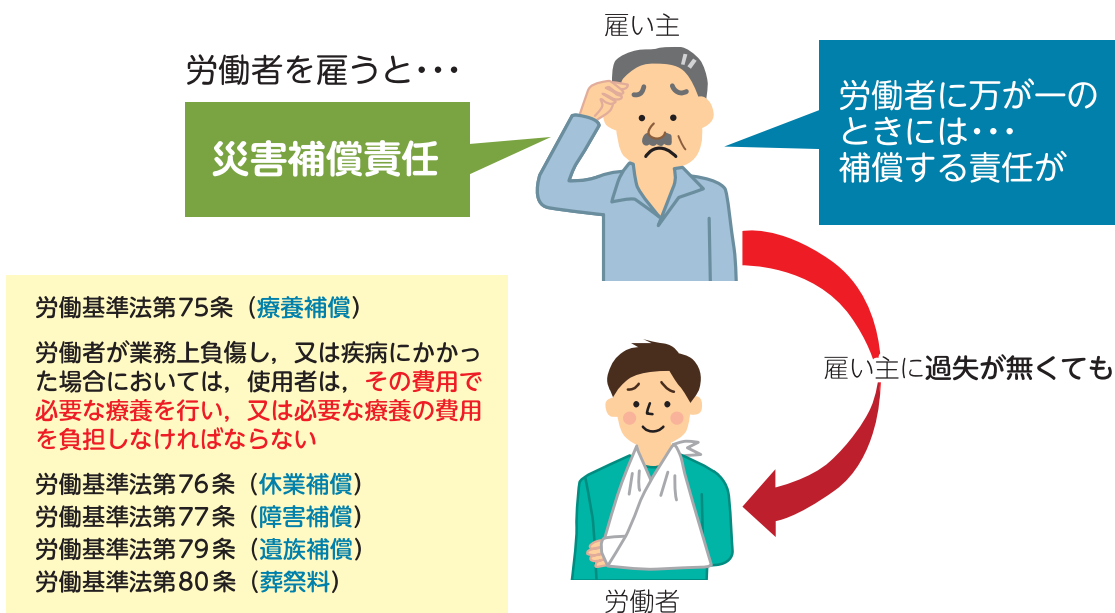


保険の種類	個人経営	法人経営
労災保険	任意適用 5人以上は強制	強制適用
	加入は任意	雇用期間・労働時間にかかわらず 全て加入
雇用保険	任意適用 5人以上は強制	強制適用
	加入は任意	週の所定労働時間が <b>20時間以上</b> かつ <b>31日以上</b> 雇用の見込みがある 場合加入
健康保険	任意適用(加入は任意)	強制適用
厚生年金	2ヶ月超の雇用で ①1週間の所定労働時間及び②1ヶ月の所定労働日数が、 両方ともその事業所で同種の業務に従事する 正社員の <b>3/4(週30時間)</b> 以上ある場合加入	

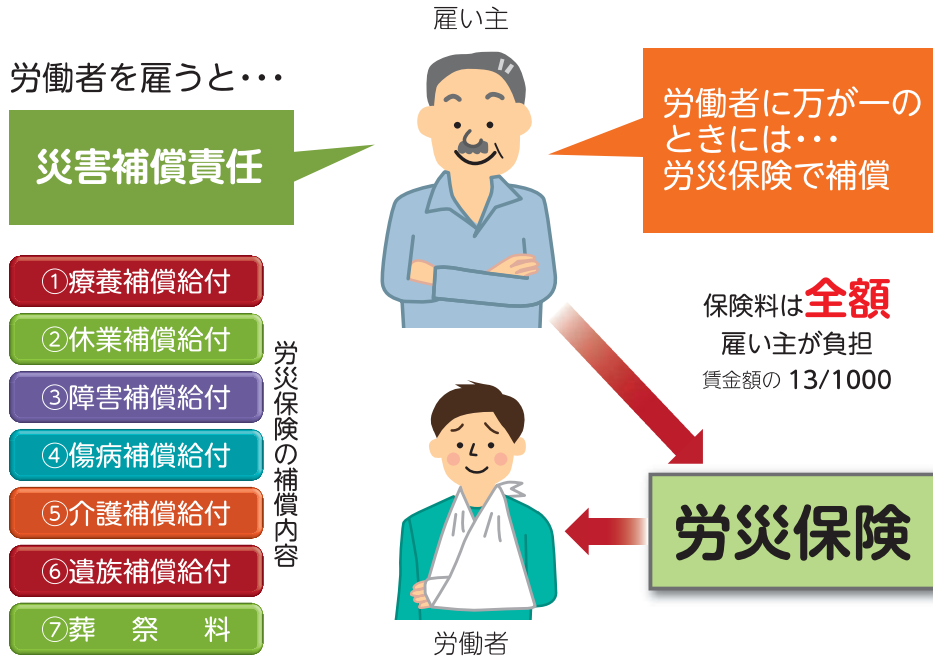
(注1) 健康保険・厚生年金は、雇用期間が2カ月以内の者(日雇い含む)は加入義務なし(季節労働で4カ月以内の者も同様)  
(注2) 健康保険・厚生年金の週30時間は、中小企業(従業員500人以下)の一般的な例  
(注3) 労災保険は労働者の過半数・雇用保険は労働者の1/2以上の希望があった場合→任意適用でも加入義務が発生

**ポイント** 欠かせない労災保険！

労働者が仕事にケガをしたときは、雇い主が治療費はもちろん休業の補償まで行うことが義務づけられています。ケガが治っても、障害が残ればその補償や、万一亡くなってしまったときは遺族の補償まで行わなければならない。ケガの原因が、雇い主側になくても補償の責任は変わりません。

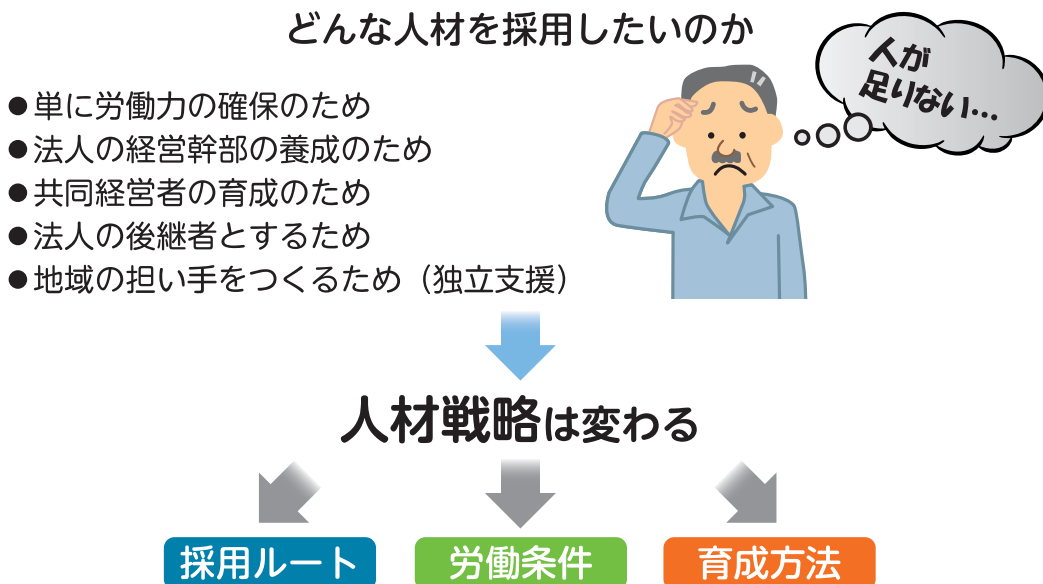


労災保険は、雇い主に補償する資力がなくとも、労働者が補償を受けられるように国が運営している制度です。したがって、強制加入が原則ですが、農業で小規模な個人経営（従業員常時5人未満）の場合は、任意加入となっています。加入は任意ですが、万が一のことを考えれば、加入申請を行うことは欠かせないといえるでしょう。



## 6 人材採用の目的

日々の作業において「人が足りない」という実感から、従業員を雇うことを検討するケースが多いと思われます。実際に人材を募集することになった場合、先ず明確にしておきたいのは「どのような人材」を採用するのかという点です。この点をあいまいにしたまま人を採用してしまうと、雇用のミスマッチがおきかねません。ミスマッチが起きると、戦力化が図れないばかりか、従業員の定着率も大きく下がってしまいます。



## ポイント あくまで求職者の目線で！

人を採用するときは、どうしても雇い主側の立場になってしまいがちです。こちらの求める条件ばかりが厳しいと、人材の採用は難しいものとなってしまいます。求職者は何を求めて応募してきているのか、労働者の目線に立って、当社で働く意味を相手のメリットで考えてみるのが重要です。

特に農業の場合は、有効求人倍率（人手不足の指標）が業種平均より高い傾向が続いているため、「選んでもらう」「来てもらう」という意識が欠かれません。

## 選ぶのは相手 求職者のメリットを

求職者は何を求めているのか？

- 安定性
- 人間関係
- 年収
- 福利厚生
- 教育体制
- 休み
- やりがい
- 会社の成長
- 自らの成長

こちらが求める条件ばかり厳しい



相手にとって当社で働く意味を考える



## 7 求人活動のポイント

求人活動は、求職者に対する「宣伝活動」と言われることがあります。すなわち、いかに求人の内容に注目してもらうかが重要だということです。そのためには、世間相場から大きくかけ離れた賃金を提示しても、誰も見向きもしてくれません。社会保険（＝健康保険・厚生年金）が完備していることは当然です。最近の若者は、自分の時間を大切にする傾向がありますので、長時間労働や休日の少ない職場は避ける傾向にあります。また、他の法人と比べたときの「強み」すなわち差別化を意識することも重要です。

## 求人は求職者に対する「宣伝活動」

- 世間相場から大きく外れない賃金
- 差別化をアピールする
- 「労働時間」と「休日」は重要
- 「社保完備」は常識

## 求人戦略を立てる



## 8 定着率向上のポイント

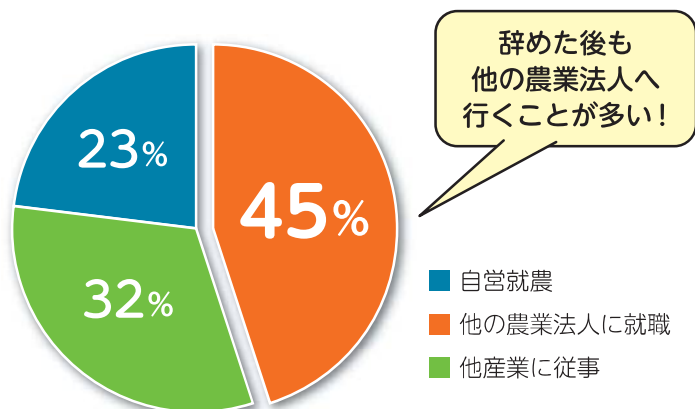
せっかく従業員を採用しても、すぐに辞めてしまえば、本人はもちろん、法人にとっても大きな損失です。ある統計によれば、農業法人における3年以内の離職率は約50%に達しています。離職の理由は様々ですが、単純に「給料が安い」「仕事がきつい」という理由よりも、人間関係や将来展望が描けないといった理由が多いようです。農業はやりたいけれど、この法人にいても「将来の姿が描けない」「自分の成長が見込めない」として退職し、他の農業法人に転職する例も多くなっています。

そうしたことから、入社してからのキャリアパス（目標とする職位や職務に向かって、必要なステップを踏んでいくための順序や道筋のこと）を示せるようにしておくことが求められます。

# 農業法人における

## 「3年以内の離職率」 45.7%

採用した人数の約半数は3年以内に辞めている



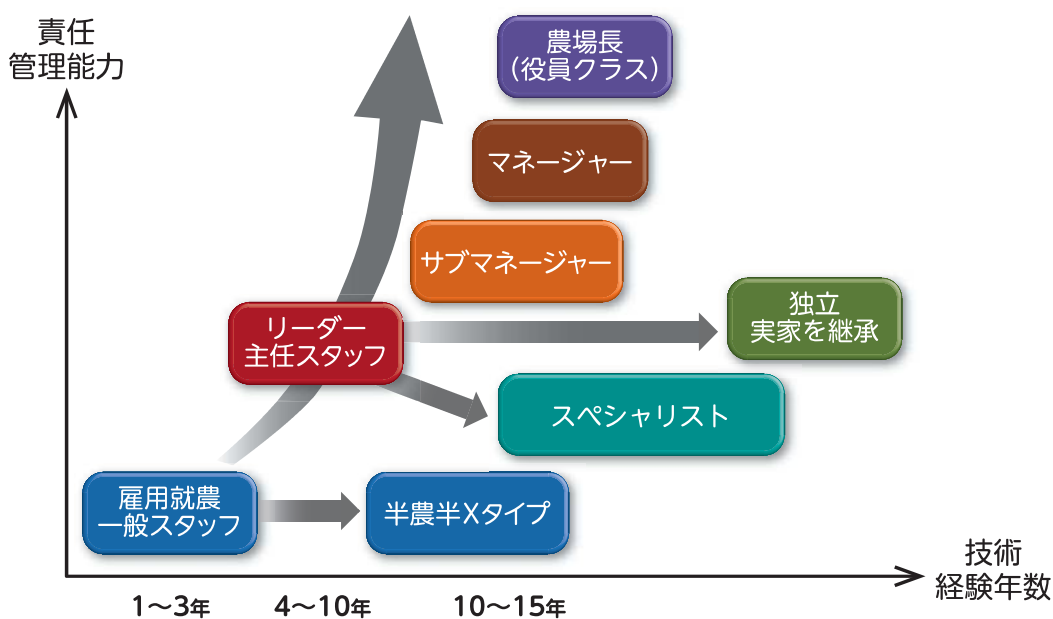
辞めた後も  
他の農業法人へ  
行くことが多い!



※「農業法人等従業員雇用定着のためのアンケート調査」全国農業会議所  
※「農業法人における雇用人材の離職に関する考察」農林業問題研究

### ポイント キャリアパスが必要な訳とは

キャリアパスが示されることにより、自分が将来どんな「業務経験やスキル」を身に付ければ、どんな職位や職務を目指すのかを具体的に把握できるようになります。将来像を描きやすくなり、日々働くうえでのやりがいにつながります。従業員が将来について安心感を持って働ける環境を整えることで、離職率を下げる効果が期待できるのです。



(監修：すずき労務経営コンサルタンツ 鈴木 大輔)

## 宮城県担い手育成総合支援協議会とは

宮城県担い手育成総合支援協議会は、認定農業者等担い手育成体の育成・確保や経営改善・発展に向けて、望ましい本県農業構造の確立を図ることを目的に平成17年度に行政機関や農業団体などの10団体を会員として設立された組織です。

### 会員団体

宮城県  
宮城県市長会  
宮城県町村会  
(一社) 宮城県農業会議  
宮城県農業協同組合中央会  
全国農業協同組合連合会宮城県本部  
宮城県農業共済組合  
(公社) みやぎ農業振興公社  
宮城県土地改良事業団体連合会  
(株) 日本政策金融公庫仙台支店

「法人化」「規模拡大」「雇用導入」「経営継承」など、農業経営の様々な課題について、下記の支援機関と連携し、解決に向けた支援を行っています。

### 支援機関

県農業改良普及センター  
県地方振興事務所(地域事務所) 農業振興部  
(公社) みやぎ農業振興公社(農地中間管理機構)  
宮城県農業協同組合中央会(県営宮農支援センター)  
宮城県農業法人協会  
宮城県6次産業化サポートセンター  
農林中央金庫仙台支店  
(公財) みやぎ産業振興機構  
宮城県よろず支援拠点(宮城県商工会連合会)等

## 相 談 窓 口

農業経営のご相談は、下記の各農業改良普及センターならびに  
市町村地域担い手育成支援協議会 等まで

### 農業改良普及センター

- |                                 |                                 |
|---------------------------------|---------------------------------|
| ① 大河原農業改良普及センター<br>0224-53-3519 | ⑥ 栗原農業改良普及センター<br>0228-22-9404  |
| ② 亘理農業改良普及センター<br>0223-34-1141  | ⑦ 登米農業改良普及センター<br>0220-22-6127  |
| ③ 仙台農業改良普及センター<br>022-275-8374  | ⑧ 石巻農業改良普及センター<br>0225-95-7612  |
| ④ 大崎農業改良普及センター<br>0229-91-0726  | ⑨ 気仙沼農業改良普及センター<br>0226-25-8069 |
| ⑤ 美里農業改良普及センター<br>0229-32-3115  |                                 |

### 市町村地域担い手育成協議会 等

- |                                      |                                     |
|--------------------------------------|-------------------------------------|
| 1 白石市担い手育成総合支援協議会<br>0224-22-1253    | 16 黒川地域担い手育成総合支援協議会<br>022-353-1111 |
| 2 角田地域担い手育成総合支援協議会<br>0224-63-2328   | 17 松島町地域農業推進協議会<br>022-354-5707     |
| 3 蔵王町担い手育成総合支援協議会<br>0224-33-3004    | 18 七ヶ浜町産業課<br>022-357-7444          |
| 4 七ヶ宿町担い手育成支援協議会<br>0224-37-2113     | 19 利府町農林水産課<br>022-767-2191         |
| 5 大河原町担い手育成総合支援協議会<br>0224-87-6277   | 20 大崎市担い手育成総合支援協議会<br>0229-23-7090  |
| 6 村田町担い手育成総合支援協議会<br>0224-83-6406    | 21 色麻町農業再生協議会<br>0229-65-2154       |
| 7 柴田町担い手育成総合支援協議会<br>0224-55-2122    | 22 加美町農業再生協議会<br>0229-63-2161       |
| 8 川崎町担い手育成総合支援協議会<br>0224-84-2304    | 23 涌谷地域農業再生協議会<br>0229-43-6910      |
| 9 丸森町担い手育成総合支援協議会<br>0224-72-2113    | 24 美里地域農業再生協議会<br>0229-58-2374      |
| 10 名取市担い手育成総合支援協議会<br>022-724-7153   | 25 栗原市農業経営・生産対策推進会<br>0228-22-1136  |
| 11 岩沼市担い手育成総合支援協議会<br>0223-22-1111   | 26 登米市担い手育成総合支援協議会<br>0220-34-2716  |
| 12 亘理町担い手育成総合支援協議会<br>0223-34-0503   | 27 石巻市農業再生協議会<br>0225-95-1111       |
| 13 山元町地域担い手育成総合支援協議会<br>0223-37-1119 | 28 東松島地域農業再生協議会<br>0225-82-1111     |
| 14 仙台市農業振興協議会<br>022-214-7327        | 29 気仙沼市農業再生協議会<br>0226-22-3439      |
| 15 多賀城市担い手育成総合支援協議会<br>022-368-1141  | 30 南三陸町担い手育成総合支援協議会<br>0226-46-1378 |

# 農業経営でお悩みではありませんか？



法人化したいけど手続きがチョット…。



経営規模を拡大したいんです。

我が家の農産物を使って6次産業化できますか？



若い人達にこの地域の農業を継いでもらうにはどうすれば？



このような悩み事を解決するため、当協議会から担当者や専門家を派遣し、支援します。

## 主な支援内容

経営戦略

商品開発・販売戦略

6次産業化

事業承継

法人化

組織運営

パッケージ・POPデザイン

税務・会計

雇用・労務管理

## 支援の流れ

農業経営のお悩み  
まずはご相談を



支援計画を作成し、チームによる支援を行います。



問題解決へ



# 私たちが課題解決のお手伝いをします。

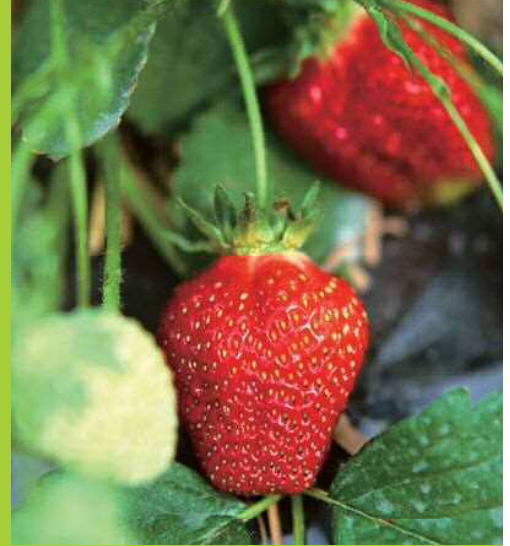
お問い合わせ先 [ 総合窓口 ]

宮城県担い手育成総合支援協議会

TEL 022-342-9190

FAX 022-275-9195

E-mail [ninaite@miyagi-agri.com](mailto:ninaite@miyagi-agri.com)



宮城県担い手育成総合支援協議会

2022年3月発行