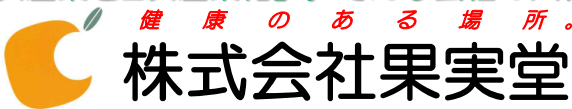


熊本県上益城郡益城町



「人材育成(定着)」「労働環境整備」「経営改善」

トヨタ自動車(株)等が出資する農業ベンチャー企業で、「健康のある場所。」を経営理念に、熊本県を中心にグループ(左記グループ会社含む)全体で830棟(栽培面積70ha)のビニールハウスを有し、年間800トンのベビーリーフを生産する国内最大規模の法人。当法人は、以下に掲げる人材育成術や労務管理術、[スマート農業](#)の導入等により、研修生一人一人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る事で、「定着率向上」や「儲かる農業」を実践。

会社概要

- 【設立】2005年4月6日
- 【代表者】高瀬 貴文
- 【売上(2022年)】174,565万円(対2012年比279%増)
- 【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認証取得、GLOBALG.A.P.認証取得
- 【経営面積(2023年)】70ha(対2012年比146%増)
- 【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(2023年)】50名
※正社員・准社員31名、常時パート19名
- ※農の雇用研修終了生のうち1名グループ会社役員
- ※農の雇用研修終了生のうち15名継続勤務
- ※雇用就農資金研修生2名研修中
- ※農の雇用研修終了生のうち7名が指導者経験有り
- ※2012年以降、31名が採択を受け、17名が継続勤務
1名が役員となり、5名が独立や他法人で活躍中。
- 【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、他銀行等
- 【所在地】熊本県上益城郡益城町田原1155-5
- 【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。

人材育成術と労務管理術の基本的な考え方

【人材育成術】

- ベビーリーフの栽培マニュアル化とそれに関わる初心者クラス、上級者クラスに分かれて定期的な勉強会を実施。栽培マニュアルを運用する中で改善点等があれば、意見を出し、改善・運用している。
- 栽培管理部の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、定期的実施。
- 農の雇用研修終了生の発案で、トヨタ生産方式にも導入されている「[星取表](#)」の考えを導入。栽培に必要な各種技術(現在、機械操作、灌水等15項目)を洗い出し、農の雇用研修終了生等が試験官となって、それに関わる定期的な実地試験を実施。果実堂のロゴマークを4分割し、技術習得状況の見える化を行っている。これにより、従業員の技術習得の均一化を図る他、技術指導指針の目安にもなっている。
- 社風(果実堂のロゴマークに込められている意味)は、「果実堂に入社する多くの若者の夢を会社で実らせる！」と言う意味合いがあり、前述の様な若い農の雇用研修終了生の人材育成に係わる新たな提案でも会社が承認し、挑戦出来る。それを通じて若い従業員のモチベーション向上だけでなく、人材育成のあり方を変える大きな指針となっている。
- ベビーリーフの生育に重要となる灌水技術。土壌水分率を把握する為、触診判定と機械判定で誤差1%前後を3回達成や星取表の通常作業(播種・BT剤散布・トラクター操作・水管理等)が星2レベルに上達すれば、担当圃場を任せられる。担当圃場では、播種前耕耘、施肥、播種、灌水、病害虫対策、収穫等、一連の管理を自らの判断で行う事が出来る。勿論、研修指導者等が常にフォローに入る為、安心して作業出来る。
- ベビーリーフは、年間の回転率が良く、特に同社グループ会社開発の「[高瀬式14回転ハウス](#)」ではスマートフォン等から灌水制御できる自動灌水装置を備え、播種～収穫迄年間12～14回転する。同ハウスを社内でも普及推進する中、回転率が高い＝年間を通じて播種～収穫迄の一連の作業を繰り返し経験出来る為、他の作目よりも技術習得が早いと言うメリットもある。その為、農業未経験で入社しても、前述の様な人材育成術等を通じて、早い段階から担当するハウスを持つことが出来る。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と、一人で担当ハウスを見る事も可能となる。

【労務管理術】

- 人事評価、賃金制度が導入され、数年が経過。同社の人事評価の特徴は、目標管理制度と成績評価制度の2種を導入している。1年を厳夏期と厳冬期に区分し、この2種を評価。目標管理は、それぞれの期の始まりに本人が目標と行動計画を設定。上長確認の上、問題なければ運用。その結果等をそれぞれの期に達成状況等を全社員向けに報告する会議がある。目標達成状況や会社貢献度等に応じて、果実堂賞や社長賞等の表彰も行っている。目標は、会社の経営方針、理念、行動計画等と概ね適合している中で、同目標が達成されて行けば、会社の経営発展にもつながる。なお、賃金制度では、年齢給と人事評価給の2種に区分され、毎年昇給時期のタイミングで給与が上がる仕組みになっている。
- 給与は基本給(年齢給、人事評価給)の他、固定残業の業務手当を含めると平均20万円程度が初任給となっており、熊本県の農業法人等の一般的な初任給水準よりも高くなっている。前述の人事評価、賃金制度等もある事で、従業員も将来に向けて安心して働ける職場となっている。
- 従業員の定着に向け、賃金に係わる内容も従業員の声を反映しながら、定期的に見直しされている。例えば、出産・育児等に伴い、子どもの扶養数が増える中で扶養数に応じて子ども手当を支給する制度を導入。また、最近では従来設けられていなかった退職金制度も導入された。これにより、将来に向けて安心して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され、また高瀬式14回転ハウス等の技術革新により、大幅に生産性が向上。その結果、他産業並みの労働時間(1日8時間・週40時間)や休日(年間119日)、ノー残業(週2回実施)の実施、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

2012年以降、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の2012年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。