

令和
7
年度

優良経営体 事例集

全国担い手育成総合支援協議会

一般社団法人 全国農業会議所
一般社団法人 全国農業協同組合中央会
公益社団法人 日本農業法人協会
全国知事会
全国市長会
全国町村会
全国農業協同組合連合会
公益社団法人 全国農地保有合理化協会
一般社団法人 全国農業改良普及支援協会
全国土地改良事業団体連合会

株式会社 日本政策金融公庫
農林中央金庫
独立行政法人 農業者年金基金
公益社団法人 国際農業者交流協会
一般社団法人 日本中小企業診断士協会連合会
公益社団法人 全国農業共済協会
一般社団法人 全国農業経営コンサルタント協会
一般社団法人 全国農業経営専門会計人協会
全国主食集荷協同組合連合会



はじめに

令和7年度全国優良経営体表彰事業は、自らの農業経営の改善、先進的な生産技術を活用した生産性向上の取組、消費者ニーズを踏まえた付加価値向上の取組、農業の「働き方改革」の取組などを行う、意欲と能力のある経営体の一層の経営発展を図るため、これらの取り組みにおいて優れた功績をあげた経営体を表彰することを目的として実施されたものです。

当協議会は19の関係機関・団体で組織され、農業の担い手の育成・確保という極めて重要な役割を担っております。その重要な活動の一環として、認定農業者をはじめとする全国の模範となる経営体を表彰する取り組みを進めてまいりました。

全国から多数のご推薦をいただき、事前審査、審査委員会における本審査を経て、実施要綱の規定に沿って、農林水産大臣賞、農林水産省経営局長賞、全国担い手育成総合支援協議会会長賞が授与され、令和7年10月23日に鹿児島県鹿児島市で開催された「第27回全国農業担い手サミット in かごしま」ならびに全国優良経営体表彰式において表彰状の授与式が執り行われました。

本事例集は、同表彰事業における農林水産大臣賞の受賞者をはじめとする各受賞経営体の経営改善への取り組みや地域活動を紹介するものであります。

全国の農村現場で活躍する農業経営者の皆様をはじめ、担い手の育成・確保に取り組まれている関係者等の皆様にご活用いただければ幸いです。

令和8年3月

全国担い手育成総合支援協議会

※当事例集は、一般社団法人全国農業会議所ホームページにてダウンロード可能です。ご活用ください。
(<https://www.nca.or.jp/support/farmers/ninaite/>)



目 次

令和7年度全国優良経営体表彰 受賞者一覧	2
Ⅰ 農林水産大臣賞	3
[経営改善部門]	4
[技術革新部門]	38
[付加価値創造部門]	48
Ⅱ 農林水産省経営局長賞	59
[経営改善部門]	60
[技術革新部門]	63
[付加価値創造部門]	64
[地域創生部門]	66
[担い手づくり部門]	68
Ⅲ 全国担い手育成総合支援協議会会長賞	71
[経営改善部門]	72
[技術革新部門]	94
[付加価値創造部門]	95
[地域創生部門]	99
[働き方改革部門]	102
[担い手づくり部門]	104

(注) この冊子は、農林水産省「令和7年度優良経営体表彰等事業」により一般社団法人全国農業会議所が作成したものです。

令和7年度 全国優良経営体表彰 受賞者一覧

【経営改善部門】

●大臣賞

石川県	羽咋市	有限会社 フロンティアはら
岐阜県	高山市	株式会社 アルプス農場
滋賀県	彦根市	有限会社 フクハラファーム
鹿児島県	大崎町	有限会社 大崎農園

※株式会社 アルプス農場は女性が経営に参画し顕著な貢献をしている経営体であり、(女性活躍)として表彰する。

○経営局長賞

群馬県	前橋市	橋本 正勝
三重県	津市	株式会社 浅井農園
新潟県	長岡市	有限会社 グリーン

○協議会会長賞

秋田県	大仙市	農事組合法人 中仙さくらファーム
福島県	会津坂下町	株式会社 若宮ばくさく
栃木県	真岡市	株式会社 山田農園
栃木県	宇都宮市	農事組合法人 石那田ファーム
埼玉県	白岡市	アルファイノベーション 株式会社
千葉県	勝浦市	川崎 基
新潟県	上越市	株式会社 花の米
富山県	滑川市	石原 昌
福井県	越前市	農事組合法人 ファーム広瀬
山口県	山口市	農事組合法人 片山
山口県	山口市	株式会社 藤村農園
香川県	綾川町	松本 稔
愛媛県	東温市	越智 栄一
愛媛県	大洲市	沖野 順一
福岡県	直方市	合同会社 ファーム貞光
長崎県	西海市	高浦 勝宏・京子
熊本県	熊本市	株式会社 サン・ファーム
大分県	杵築市	株式会社 おおいし牧場
鹿児島県	鹿児島市	有限会社 菜花園
鹿児島県	指宿市	株式会社 柚木崎植物園
鹿児島県	長島町	株式会社 大堂ファーム
鹿児島県	天城町	株式会社 若山ファーム

【技術革新部門】

●大臣賞

鹿児島県	枕崎市	株式会社 楠花園
------	-----	----------

○経営局長賞

長崎県	佐世保市	小川 博則・麻衣子
-----	------	-----------

※小川 博則・麻衣子は女性が経営に参画し顕著な貢献をしている経営体であり、(女性活躍)として表彰する。

○協議会会長賞

鹿児島県	屋久島町	株式会社屋久島黒豚ファーム
------	------	---------------

【付加価値創造部門】

●大臣賞

鹿児島県	日置市	株式会社 春日園 川路製茶
------	-----	---------------

○経営局長賞

三重県	御浜町	芝崎 裕也
鹿児島県	霧島市	今吉製茶 有限会社

○協議会会長賞

長崎県	雲仙市	小川 博信
熊本県	芦北町	有限会社 網田牧場
大分県	九重町	安達 誠・久美子
鹿児島県	南九州市	株式会社 山英野菜

【地域創生部門】

○経営局長賞

群馬県	みなかみ町	田村 和敏
鹿児島県	鹿屋市	株式会社 オキス

○協議会会長賞

宮崎県	小林市	株式会社 種子田フルーツ
鹿児島県	西之表市	株式会社 中園ファーム
鹿児島県	和泊町	株式会社 皆村農園

【働き方改革部門】

○協議会会長賞

新潟県	五泉市	有限会社 ファームみなみの郷
鹿児島県	喜界町	株式会社 グローリーファーム栄

【担い手づくり部門】

○経営局長賞

新潟県	新発田市	高橋 健太
鹿児島県	いちき串木野市	株式会社 いちごハウス木場

○協議会会長賞

東京都	立川市	中里 邦彦
埼玉県	川越市	田中 正宏

農林水産大臣賞

- 1 経営改善部門…………… 4
- 2 技術革新部門…………… 38
- 3 付加価値創造部門…………… 48



経営改善部門 大臣賞

有限会社 フロンティアはら
(石川県 羽咋市)

1 地域の概要

石川県羽咋市は能登半島の基部西側に位置し、日本海側には海岸砂丘が南北に縦走し、ほぼ中央に広がる邑知潟低地の干拓農地を囲んで海側と山側に住居が集散している（図1）。

営農の中心となる邑知潟干拓地は国営干拓事業として造成され、農地は湿田が多く、粘土質土壌（低地水田土、グライ低地土）である。地下水位が高く、排水性が良くないことから、水田転作や畑作はほとんどなく、水稲単作の農家が多い。

ハクチョウ（羽咋市の市鳥）の越冬地となっており、コウノトリや猛禽類も多く飛来する自然豊かな環境が広がっており（写真1）、長い時間をかけて自然と調和した人の営みがつくりあげた里山の風景が残されていることが評価され、2011年6月に国際連合食糧農業機関（FAO）から、日本で初めて世界農業遺産「能登の里山里海」に認定された地域を構成する。



図1 羽咋市邑知潟地区 位置図



写真1 水田に飛来したコウノトリ

2 経営の概要

当社では、経営規模が拡大する中、生産コスト低減の徹底が必要と考え、「作業工程管理」と「省力化技術の活用」を経営戦略の柱として営農を展開している。作業工程のムダを徹底的に見直し、改善を繰り返すことで作業時間の短縮を図り、その余剰能力で園芸品目や水田転換作物を導入・拡大し、労働生産性を高めることで所得拡大に繋げている。

加えて、水稲の直播栽培やスマート農業技術を活用し、限られた労働力の中でコスト削減と収量確保に繋げ、大幅な経営改善を実現している。

雇用管理は、従業員の満足度が生産性向上にも寄与するとの考えから、従業員の能力や個性を考慮した適材適所の従業員配置や専属化による分業配置を進め、従業員定着の一因となっている。

農産物の販売はJAや米卸業者との播種前契約や複数年契約等の取引を通じて、収入の安定化を図っている。予算管理や投資計画は専門家を交えて、リスク管理や資金繰りの最適化などの経営改善のシナリオを作成しており、単に規模拡大や技術導入を図るのではなく、総合的な経営戦略と持続可能な経営の実現にアプローチしている。

その他、環境保全型農業の推進に当たり、地域全体で活動することが環境負荷軽減や生物多様性保全に効果的と考え、地域の担い手経営体や関係機関と連携しながら持続可能な食料システムの実現に向けて取組を進めている。

表1 経営耕地面積（令和6年）

	田	畑	計
所有地	45.0ha	0 ha	45.0ha
借入地	112.3ha	0 ha	112.3ha
計	157.3ha	0 ha	157.3ha
作業受託			
水 稲	106.0ha	0 ha	106.0ha
合 計	263.3ha	0 ha	263.3ha

表2 作物・部門別経営規模（令和6年）

	作付面積	生産量
水 稲	109.6ha	562t
野 菜	2.7ha	41t
大麦・そば	78.6ha	158t
合計	190.9ha	—

表3 作物・部門別経営規模等の推移

	令和4年	令和5年	令和6年
経営耕地面積	109.6ha	160.0ha	190.9ha
水 稲	97.4ha	100.0ha	109.6ha
野 菜	2.8ha	5.0ha	2.7ha
大麦・そば	9.4ha	55.0ha	78.6ha

表4 労働力（令和6年）

	労働数	うち女性	うち50歳未満
家族または役員	4人	2人	2人
常時雇用	6人	0人	4人
臨時雇用（年間延べ雇用数）	700人	700人	200人

表5 労働時間（1人あたり）

平成29年	令和4年	令和6年
2,000時間	2,100時間	2,000時間

3. 経営の特色・成果

（1）組織発展の経緯

有限会社フロンティアはらは現代表の雅幸氏の父が地域農業の担い手として効率的かつ安定的な農業経営を目指し、家族経営から平成9年に法人化した。水稲単作で経営規模も小さく、米価が低迷、収量性も低かったことから、債務超過が続くなど苦境な状況となっていた。雅幸氏は当時、製造業に就いていたが、法人の債務返済があったことや「農家子弟が農業を継がずして誰が継ぐ」という強い意志から製造業を退職し、平成21年に法人就農した。「後継者が継ぎたいと思うような農業経営を実現する」という想いは現在でも大事にしている理念となっている。

雅幸氏が就農した当時、当面は農地集積が見込めなかったことから、年間を通して収入が得られる施設園芸との複合経営に舵を切り、就農から6年後には経営を立て直し、平成26年に代表に就任した。以降は、近隣農家には後継者がいないため、近いうちに手放される農地が多くなることを予見し、自社にとって土地利用型農業へ転換する好機ととらえ、乾燥調製施設や農業機械への投資、農産物の販路確保や人材育成に取り組みながら経営規模拡大を図っている。

その他、将来の営農の姿を見据え、みどりの食料システム法に基づく「みどり認定」や「スマート農業技術活用促進法における計画認定」を早期に受けるなど、持続可能な農業の実現や作業の効率化に向け、積極的に取り組んでいる。



写真2 原雅幸代表取締役

その矢先、令和6年能登半島地震に見舞われ、自らも被災する中、「大地に根差した農業の実践を通じて、地域の農業を守り、自らと家族、従業員の幸せを実現する」という経営理念に基づき、自らの農地の復旧と営農を並行しながら、被災した農業者等の農地約39haを一手に引き受け、令和6年度の経営面積は約191haとなり、一戸一法人としては県内最大規模に急成長した。

(2) 「適期作業」で高収量、高品質を実現

当社では、スマート農業の活用、農地集約、水田の大区画化を通じて、徹底した作業の効率化（管理時間、移動時間等のムダを省く等）を図り、高収量・高品質化を実現している。

特に寄与しているのが「適期作業」である。規模が拡大すると田植え時期、施肥・防除のタイミング、収穫時期が遅れ、収量や品質の低下を招くことがあるが、当社では、

- ア 移植栽培と直播栽培を組み合わせた作業分散
- イ 無落水移植体系の導入（写真3）
- ウ 乾燥調製施設の整備
- エ 基本技術の励行

に取り組むことで、急激な規模拡大により100haを超える水稻栽培面積となっても適期にすべての作業を終えることで高収量、高品質を実現するとともに、大麦の適期播種に繋がっている。

なお、アについては、移植栽培と直播栽培それぞれにおいて、収穫作業が競合しないよう適切な品種を使用する工夫も実践している。

イについては、代かきから移植までの水管理を省き、一貫して湛水状態で作業することで労働時間を削減し、GNSS直進アシスト田植機の活用により湛水（濁水）作業での移植精度を確保するとともに、苗の供給等の手待ち時間の排除や移動時間の削減等を図り、田植え機1台で1日当たり5ha（地域標準2.5haの2倍）の移植を実現している。

ウについては、借入金での導入となったが、1日当たり4.5ha分の収穫、乾燥調製、出荷（地域水準2ha）を行い、収益性に見合った投資となっており、経営改善に大きく寄与している。

なお、乾燥調整施設は衛生管理や労働安全対策が徹底されており、施設内は①土足禁止、②調整ライン内に異物混入の可能性がある箇所（ホッパー等）についてはふたを付ける、③施設内の整理整頓（5S）、④事故が生じやすい箇所には注意喚起を促す看板を掲示する等の品質管理や事故を未然に防ぐための対策が講じられている（写真4）。

エについては、最新技術を導入しつつも、土づくりやタイムリーな施肥等、基本技術を徹底し、収量と品質の安定化を図っている。



写真3 代かきから移植まで無落水で作業



写真4 乾燥調整施設における安全チェック

（3）スマート農業技術を活用した作業の効率化

ア 無人トラクターが耕起から播種までを行う「スマート播種作業体系」

大麦の播種適期は当該地区では約10日間と短く、天候にも左右されることから面積拡大には耕起や播種能力を増大させる技術導入が必要だが、地域の慣行作業体系では1日当たりの播種面積は作業員2名（オペレーター+補助員）で約2haのため、適期播種が可能な面積は最大でも20ha程度（2ha×10日）である。

そこで当社では、無人トラクターを導入し、有人トラクター+無人トラクターの2台体制とすることにより、2名の作業員（有人トラクターの操作+作業補助と無人トラクターの操作・監視）のまま、同じ作業時間で播種能力を倍増させ（図2、図3）、令和5年産大麦の作付面積24.8haから令和6年産大麦では39.3haと作付面積を拡大している。



図2 有人トラクターと無人トラクターによる作業

なお、この手法により、1日当たりの最大播種面積は慣行作業体系の2倍以上となる4.3haを実現している。



図3 スマート播種作業体系のイメージ

イ 地力や生育データに基づいた「データ駆動型スマート施肥体系」

「ほ場内の必要な場所に必要な量だけ施肥する」ことができれば、収量性を損なわず、肥料の削減による低コスト化が可能となる。当社では、衛星センシングによる生育量の把握や地力マップ、前年の収量データを基に、追肥が必要な箇所や地力のムラがあるところを洗い出し、可変施肥が可能な農業機械を活用して局所施肥を行っている（図4）。

その結果、生産コストの削減（化学肥料使用料15%減、肥料散布時間50%減）を達成している。更に、この技術を導入した令和6年産大麦の10a当たりの単収は、管内平均の1.4倍となる392kgの実績をあげている。このようなデータ活用技術は経験の浅い従業員でも熟練従業員並の精度で生育診断や栽培管理を行えることから、当社ではこのような技術を使いこなせるようデータ活用勉強会を開催し、従業員皆が活用できる仕組みの構築を進めている（写真5）。



図4 衛星センシングデータによる可変施肥



写真5 データ活用勉強会の様子

（4）ほ場の修復と大区画による作業の効率化

令和6年能登半島地震では田面の亀裂、不陸（凸凹）の発生、畦畔法面の亀裂・崩落、用水路の崩壊や目地の開きなど、農地被害は甚大となった。震災復旧対応で専門業者が不足する中、当社では、次年度の作付けに間に合わせるため、自ら復旧工事を進めている（写真6）。復旧工事を行う中、単に復旧させるのではなく、無人トラクターのような大型のスマート農業機械のスケールメリットを生かすためには、ほ場の大区画化が必要と考え、農閑期（11月～2月）に自ら小型のバックホウやブルドーザを操縦し、畔を除去した後、レーザー均平やICT均平によりほ場を均平化し、大区画化を進めている。これまで、約50a区画のほ場2～3筆を合筆（49筆を23筆に合筆）し、1～1.5ha規模のほ場を約24ha造成して作業の効率化を図っている（図5）。



写真6 被害を受けた農地の復旧工事



図5 ほ場の大区画化の一例（ICTブルドーザを活用した大区画化）

（5）労働力の活用と人材育成

雇用を始めた当初は従業員の技術習得がスムーズにいかず、従業員が定着しないという壁に直面した。経営規模拡大には従業員の定着が必須であったため、製造業での経験と考え方を生かし、①従業員の能力や個性の把握、②作業を切り出し分業化、③適材適所の従業員配置、④専属化した分業作業の繰り返しによる技術の早期習得により、従業員が定着し始めた。

現在、作業指示や労働力の配置といった司令塔となる現場リーダーとサブリーダーを配置している。リーダーとサブリーダーは交代制で、お互いが日々の業務の中での対話や経験を通じて補完し合う関係を育み、自社経営を「自分事」として捉え、代表からの指示がなくても動ける体制づくりを進めている。

今後も従業員のレベルアップやモチベーション向上に向けて雇用環境の改善に取り組んでいく。



写真7 スマート農業機械の操縦に若手従業員も活躍

4 女性の活躍等

当社では、女性2名（代表の母、妻）を役員に登用するとともに、地域の女性をパートタイムで7名を雇用している。女性役員は、事務管理に加え、園芸部門の生産から販売、パートタイムの配置等も含めた管理全般を担っている。特に販売面では消費者目線でニーズに応じた数量、品質を量販店等に安定的に供給し、有利な価格交渉に耐えうるマーケットイン型の販売手法を実践しており、園芸部門は当社の収益の柱の一つとなっている（写真8）。

女性役員の人（妻）は水稲部門において、育苗管理（育苗ハウス15棟、苗箱約2万枚）や1万俵近い米の農産物検査業務全般を担っており、当社の販売する米のトレーサビリティや安全性を確保するために欠かせない存在となっている。

労働環境の面でもパートタイムの女性従業員からの意見や要望等を聞きながら、急な勤務時間の変更や欠勤に対してもフレキシブルに対応する等、女性目線で働きやすい環境づくりに努めている（写真9）。



写真8 量販店の産直コーナーにおける販売



写真9 清潔な環境で育つミニトマト

5 今後の方向

(1) 水田の高度利用と高収益作物生産

効率的な営農の実現や米価に左右されない安定した経営を目指すため、水田転換作物や高収益作物の導入が必要と考えており、JAや地域の担い手とも連携し、新たな品目の生産に取り組む計画を立てている（写真10）。

また、今後も増加すると予測される経営面積に対応するため、乾田直播栽培に加え、初冬直播栽培等の新たな直播技術を組み合わせ、より一層の生産コスト削減と収益向上を目指していく。

(2) 持続可能な水田農業の実現に向けて

前述した「無落水移植体系」は濁水流出や、肥料のプラスチック被膜殻の流出防止対策にもつながることから、水資源に乏しい能登全域で用水を有効活用できる技術として普及が期待されるため、農機メーカーと連携し、田植え機の改良とマニュアル化を進めていく。

また、プラスチック被膜肥料を使用しない施肥技術の実証に取り組むとともに、令和8年に邑知潟干拓地内で予定されている国の特別天然記念物であるトキの放鳥を見据え、トキの採餌場となる江の設置等の水田管理や特別栽培米の栽培に積極的に取り組んでいく（写真11）。

(3) 被災地の農業復興のロールモデルに

能登半島地震では被災や離農により作付けを断念した農家から39haもの農地を引き受けることとなったが、これまで培ってきた経営手法が活かされ、急激な規模拡大にも対応することができた。当社の業務プロセスやスマート農業技術の効果的活用のアプローチは規模拡大に対応した収益向上モデルとなるだけでなく、今後、復興が進む被災地で営農する経営体の規模拡大モデルとして期待される。



写真10 水田でのたまねぎ栽培の実証



写真11 トキ放鳥推進モデル地区



経営改善部門 大臣賞

株式会社 アルプス農場
(岐阜県 高山市)

1 地域の概要

岐阜県高山市上宝町は、岐阜県北部の飛騨地方北東部に位置し、平成17年2月に周辺9町村とともに高山市へ合併した町である。東に北アルプスを望み、周囲を山々に囲まれた急峻な地形が多い典型的な中山間地域である。日本海側気候と内陸性気候を併せ持つ豪雪地帯であり、積雪期間は12月～3月、年平均気温は9.7℃、年間降水量は2,004mmである。夏季は冷涼で昼夜の寒暖差が大きいことが特徴である（図1、写真1）。

当地域では、夏季冷涼な気候を活かした夏秋トマトとほうれんそうの栽培が盛んであり、「飛騨トマト」、「飛騨ほうれんそう」として関西圏を中心に市場出荷され、高い評価を受けている。これらの品目は、全国に先駆けて導入された簡易な「雨よけハウス」で栽培されており、雨や泥はねを 방지病害や生理障害の発生を抑制することで、高品質かつ安定した生産を可能としている。冬季は積雪地帯であるため、天井ビニールを外すことで積雪によるハウスの被害を回避している（写真2）。

上宝町は、高山市の中心部から北東に約35km、自動車ですら約1時間を要する山間地であり、65歳以上が4割以上を占める高齢化率の高い過疎地域である。このため、地元の生産組織である高原野菜出荷組合では、後継者不足から生産者数が平成27年の60戸から令和6年には37戸へと年々減少し、遊休農地の増加が地域の課題となっている。



図1 高山市上宝町の位置



写真1 北アルプス笠ヶ岳を望む上宝町



写真2 ビニールを外した冬期の雨よけハウス

2 経営の概要

株式会社アルプス農場は、夏秋トマトを基幹品目とした経営を展開しており、市内トップクラスの栽培面積と売上を誇る法人である。代表取締役の大西洋介氏は、大学卒業後22歳で親元就農し、父親とともに平成21年にアルプス農場を設立した。

同社は、過疎化が進む中山間地域において、遊休農地の積極的な借入れによる規模拡大を進め、現在では約120棟の雨よけハウスを利用した夏秋トマトを中心に、収穫期の異なるパプリカ、スナップエンドウ、モロッコインゲンなどの多品目栽培により、作業量の平

準化を図っている。また、冬場には菌床シイタケを導入し、豪雪地帯であっても従業員の周年雇用を実現している。

夏秋トマトは、年間生産量約350tのほぼ全量を地元JAの選果場を利用して系統出荷しており、市内有数の大規模経営でありながら、10a当たり14.6tという高収量を達成している。さらに、当地域では前例のなかったパプリカ栽培にもいち早く取り組み、仲間とともに栽培体系を築き上げ、産地化を推進してきた。

組織運営においては、経営理念である「従業員とその家族の幸せを実現する」を念頭に経営計画書を作成し、計画書に基づいた運営を行っている。役員には妻のほか、女性従業員を登用して経営に参画させるとともに、全従業員を正社員化し、能力に応じた給与体系を構築している。また、「1分単位の時給制」など家庭の事情に応じた柔軟な働き方を取り入れることで、女性が働きやすい環境を実現している。加えて、トラクターやフォークリフトなどの機械作業を女性が一貫して担っており、女性が活躍する職場となっている。

表1 経営耕地面積（令和6年）

	田	畑	計
所有地	0 ha	0 ha	0 ha
借入地	3.2ha	0.4ha	3.6ha
計	3.2ha	0.4ha	3.6ha

表2 作物・部門別経営規模（令和6年）

	作付面積	生産量
夏秋トマト	2.28ha	351.2t
菌床シイタケ	43,350ブロック	38.0t
パプリカ	0.24ha	18.3t
スナップエンドウ	0.10ha	2.3t
モロッコインゲン	0.20ha	3.0t
合計	2.82ha	—

表3 経営耕地面積、作物・部門別経営規模等の推移

	令和4年	令和5年	令和6年
経営耕地面積	3.60ha	3.60ha	3.60ha
夏秋トマト	2.27ha	2.25ha	2.28ha
菌床シイタケ	44,208ブロック	41,040ブロック	43,350ブロック
パプリカ	0.24ha	0.24ha	0.24ha
スナップエンドウ	0.08ha	0.10ha	0.10ha
モロッコインゲン	0.10ha	0.20ha	0.20ha
延べ作付け面積計	2.69ha	2.79ha	2.82ha

表4 労働力（令和6年）

	労働数	うち45歳未満
家族または役員	2人	0人
常時雇用	12人	10人
臨時雇用（年間延べ雇用数）	1人	0人
研修生（技能実習生）	2人	2人

表5 労働時間（1人あたり）

平成27年 （前回認定時）	令和2年 （今回認定時）	令和6年
2,200時間	2,200時間	2,100時間

3 経営の特色・成果

（1）豪雪地帯で従業員の周年雇用を実現

岐阜県飛騨地方の中山間地域に位置する当農場は、過疎化が進む地域であり、冬季には降雪の影響で栽培が制限され、年間を通じた安定的な雇用確保が難しいことが長年の課題であった。このため、冬場の雇用を支える手段として平成15年に菌床シイタケを導入し、周年雇用体制を整え、労働力を安定的に確保する基盤を築いた。さらに、平成18年から技能実習生を受け入れるなど、現在では8名の外国人材を雇用している。

加えて、夏秋トマトの単価低迷を契機にリスク分散のためパプリカ栽培に着手するとともに、収穫期の異なるスナップエンドウ（6月収穫）やモロッコインゲン（9～10月収穫）などの補助品目を導入した多品目栽培により、作業量の平準化を実現している（写真4）。これらの取組により、令和6年度のトマト栽培面積は就農当時の約4倍となる2.3haに増加し、販売額も飛騨地域のトップクラスへと急成長している。



写真3 アルプス農場の看板



写真4 アルプス農場が取り組む主な栽培品目
（左から夏秋トマト、パプリカ、スナップエンドウ、菌床シイタケ）

（2）文鎮型からの脱却と女性の積極的な登用

同社では、トマトの生産面積拡大に伴い、トラクター作業や農薬散布、出荷業務などが代表の洋介氏に集中し、栽培管理の遅れや病害虫の蔓延が顕在化した。これを改善するため、GAPの理念を経営に取り入れ、組織改革に着手した。

具体的には、従来の洋介氏をトップとする文鎮型組織から、役職を明確にした職務分掌型の体制へ移行した（図2）。取締役である妻の美知子氏は、経理・労務・育苗管理を統括するだけでなく、生産統括リーダーとして現場全体の指揮を担っている。日々の業務指示に加え、作業手順の見直しや人員配置の最適化など、現場運営の中核を担う存在となった。さらに、従業員の中から女性2名を執行役員に登用し、JA出荷と直販出荷の責任者を兼任させ、取締役である大西夫妻とともに役員幹事会を構成し、会社運営や中期計画に意見を述べるなど、経営にも関与している。また、責任者の補佐として特定技能外国人の

女性従業員2名をスタッフリーダーに任命し、現場の指揮権を付与した。加えて、GAP推進委員会を設置し、女性を推進委員長に登用したことで、女性ならではの細やかな視点で現場改善を主導している。こうした女性の積極的な登用は、単なる従業員数の増加にとどまらず、実質的なリーダーシップの発揮と経営参画へとつながり、農業分野における新たな組織モデルとして注目を集めている。

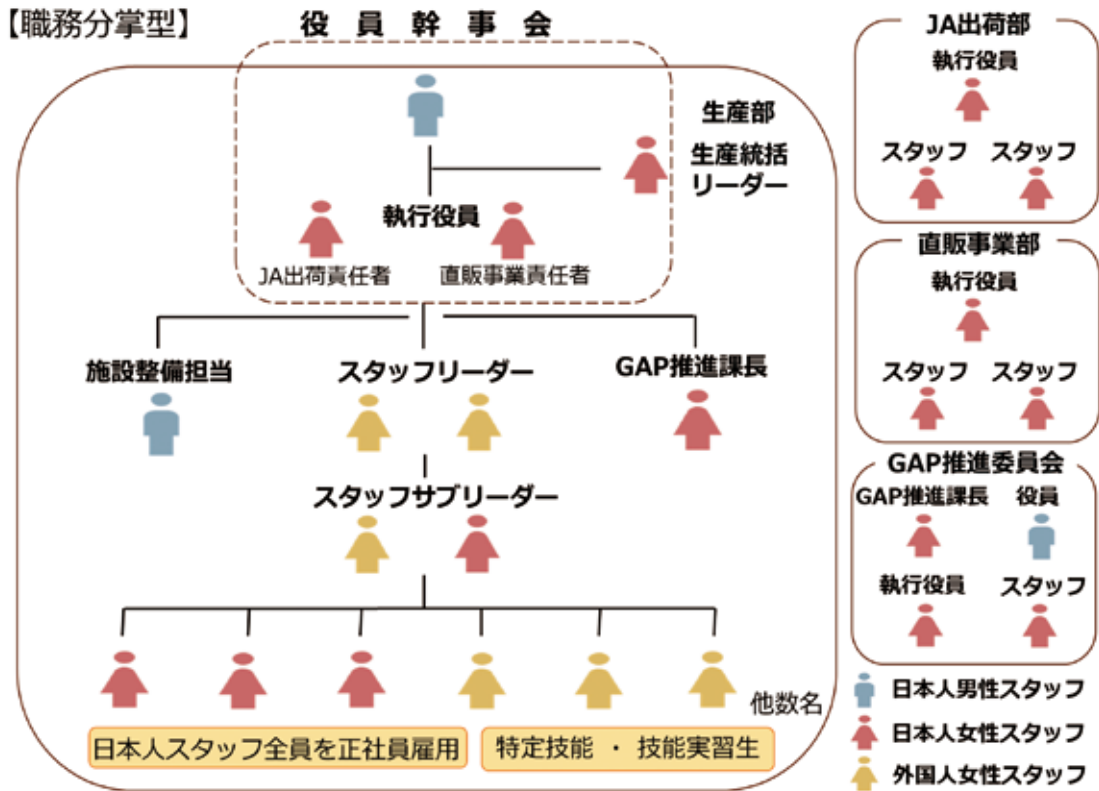


図2 アルプス農場の組織体制図

(3) 従業員の就業条件の持続的な改善

令和6年度から全従業員を正社員として雇用し、農業分野では先進的な「1分単位の時給制」を導入することで、子育てや家庭の事情による中抜けや早退にも柔軟に対応できる体制を整えている。就業時間にはフレックスタイム制を採用し、デジタルボードを活用することで、出勤時間に関係なく当日の作業内容を把握できる仕組みも構築した。産休・育休制度の整備に加え、有給休暇は1時間単位での取得を可能とし、ライフステージに応じた柔軟な働き方を実現している。

こうした取組により、育児中の女性や家庭と両立したい従業員が離職することなく働き続けられるようになり、法人化以降、離職率はゼロを維持している。また、毎年3月には全従業員との個別面談を実施し、次年度の勤務時間や出勤日数を調整するほか、各従業員の得意分野や希望を丁寧に聞き取り、業務内



写真5 人事評価項目の説明会

容や配置に反映させることで、多様性を活かした職場づくりを進めており、職場の技術力やチームワークの向上にもつながっている。

福利厚生では、社員全員を対象に海外旅行の実施や、社会保険の完備はもちろん、人事評価に応じて年2回の賞与に加え、決算賞与を支給するなど、努力と成果が正当に評価される賃金体系を導入し、業界平均を上回る給与水準を目指している。

これらの内容については、令和3年度に策定した「経営計画書」へ明記し、毎年更新・拡充しながら、経営計画発表会で全従業員と共有している。このように会社の羅針盤とも言える経営計画を全従業員で共有することで、従業員一人ひとりの能力を最大限に発揮させることに加えて、従業員の責任感や一体性が生まれ、全員が同じベクトルに向かって仕事ができる理想の職場を実現している。



写真6 全社員での食事会の様子



写真7 韓国への社員旅行

(4) 女性が働きやすい環境を実現

「機械操作は男性の仕事」という固定観念を打破し、女性従業員の大型特殊免許等の資格取得を積極的に支援している。女性役員が率先して大型特殊免許を取得したことで、他の女性従業員も前向きに資格取得に挑戦するようになり、機械作業の属人化が解消された。現在では、トラクターやフォークリフトを使った4tトラックへの積み込み、出荷業務まで、女性が一貫して担っている（写真8）。さらに、安全面を考慮し、定期的な安全講習、食品衛生講習をはじめ、夏場には熱中症指導者講習を従業員に受講させ、健康と安全を守る体制強化にも取り組んでいる。



写真8 女性従業員による耕起作業（左）と4tトラックへの積み込み作業（右）

これらの取組の成果として、洋介氏が不在でも機械操作や出荷業務が滞ることなく円滑に進行する体制が確立し、適期作業や防除の徹底が可能となり、生産性を向上させている。また、業務分担により洋介氏に時間的余裕が生まれ、人材育成や将来投資といった中長期的な経営管理に注力できる環境を整えている。

一方、毎年行うパイプハウス約120棟の天井ビニール張り替え作業では、ビニールの厚さを従来の2/3に変更することで、女性でも扱いやすい仕様に改善している。夏季には暑さや日焼け対策として空調服を支給するほか、女性専用トイレの設置など、女性が働きやすい環境整備を進めている（写真9）。これらの取組により、女性が能力を発揮し活躍する職場を実現するだけでなく、経営の安定と生産性の向上にも直結している。



写真9 空調服支給による暑さ・日焼け対策（左・中央）と軽量ビニールによる軽労働化（右）

4 女性の活躍等

従業員のための会社、家庭の都合を優先する会社、女性が活躍できる会社であり続けるため、働きやすい職場づくりに従業員とともに日々取り組んでいる。現在、同社は取締役2名、執行役員2名、正社員13名、期間社員1名の計18名で営農しており、そのうち16名を女性が占め、女性が活躍している会社である。

組織改編によって女性の積極的な登用が進み、就業規則の見直しや各種資格取得支援などの取り組みを重ねた結果、大西夫妻が不在の際でも生産現場が円滑に回る、女性主導の体制が確立されている。

また、同社は地域でもいち早く外国人材の活用に取り組んできた。言語や文化、価値観の違いに直面しながらも、美知子氏が中心となって日本語講座を開講するなど、丁寧なコミュニケーションを重ねることで、信頼関係を築いてきた。現在では、技能実習生がスタッフリーダーとして現場の改善提案を行うまでに成長し、職場の一員としての意識が高まっている。その結果、帰国後に同社を知人へ紹介するケースも増え、安定した労働力の確保につながるとともに、飛騨地域における外国人材の活用の礎となっている。こうした実績をもとに、美知子氏は県主催の「外国人材確保対策セミナー」に講師として登壇し、労働力不足に悩む農業経営者に対し、多様な人材活用の可能性を具体的な事例とともに提案し、地域農業の持続的発展に向けた理解促進に貢献している。

さらに、パプリカ事業においては、女性ならではの感性を活かした販売促進活動が展開されている。パプリカはトマトに比べて軽量で、収穫や出荷調整の作業負担が少ないことから、女性にとって扱いやすい作物である。また、栄養価が高く、彩り豊かな外観も相まっ

て、特に女性消費者からの人気が高い。この特性を活かし、直販事業部の女性従業員が中心となって、関西圏や地元スーパーでの販売イベントにおいて商品説明や試食対応を行い、消費者との交流を通じて直接商品の魅力を発信している。さらに、生産現場の声を反映させた販促POPや商品ラベルの企画・デザインも自ら手がけ、ブランドイメージの向上に寄与している。こうした工夫が消費者の購買意欲を高め、有利販売の実現と地域ブランドの価値向上につながっている。

女性の視点と行動力を活かしたこれらの取組は、農業の現場に新たな価値をもたらすとともに、地域農業の未来を切り拓く力として高く評価されている。



写真10 産地の特産品となったパプリカ（左）と新たな導入品目のパレルモ（右）

5 今後の方向

同社は、2030年までに「飛驒の農業界No.1の会社」になることを目標に掲げ、明確なビジョンのもとで経営を進めている。ここで言うNo.1とは、単に売上や利益の規模を指すのではなく、従業員の満足度や地域への貢献度を含めた総合的な評価において、地域社会から最も信頼される存在となることを意味している。売上目標は5億円を見据え、従業員の給与水準を業界最高水準に引き上げることを目指しており、役職に応じて年収500万円から1,000万円を想定している。このように経済的な成長と働く人々の幸福、地域への還元を同時に実現することを目指している。

今後の展望としては、さらなる規模拡大と経営基盤の強化に向けた取組を計画的に進め、後継者として予定している長男の就農や、従業員の増員、新品目・新技術の導入、施設整備への投資などを通じて、より強固で柔軟な経営体制を構築する。その一歩として、令和7年度には大型作業場（写真12）、シイタケパック施設、休憩所などの施設を整備し、今後は地域の空き家を取得して従業員や研修生の住居として活用することで、労働力の確保と地域資源の有効活用を両立させる。この取組は、空き家問題や過疎化の対策にもつながり、地域と企業がともに利益を得る win-win の関係を築くことを目指している。

また、次世代の農業人材を育成するため、県の指導農業士として短期・長期の研修生を積極的に受け入れ、研修用の圃場や施設の整備を進めることで、地元への新規就農者の定着に尽力していく。



写真11 楽しくいきいきと働く女性従業員



写真12 新たに整備した作業場



経営改善部門 大臣賞

有限会社 フクハラファーム
(滋賀県 彦根市)

1 地域の概要

滋賀県東部に位置する彦根市は、人口約11万人の城下町で、江戸時代から続く歴史的な町並みが特徴である。国宝に指定されている彦根城をはじめ、佐和山城跡など歴史遺産も豊富で、観光業が地域経済の重要な柱となっている（図1）。

気象は、日本海側気候の影響を受け、冬季は比較的降雪が多く、年間50～100cm程度の積雪がある。年間降水量は1,500～1,700mmで全国平均より多く、特に冬は曇りの日が多い。夏の平均気温は約27℃、冬は約3℃と、四季による気温差は著しい。

農業では、立地条件を活かした水稻・麦・大豆の土地利用型農業が主体となっている。

その担い手の多くが認定農業者や集落営農組織であり、特に彦根市の南部地域では、担い手に対する農地の集積・集約が進んでいる。一方、北部地域では、水田を活用した野菜・山菜等の生産も行われており、その様相は多様である。



図1 彦根市の位置図

2 経営の概要

土地利用型作物を基幹とし、野菜との複合経営に取り組む県内屈指の大規模経営体である。

地域からの信用を高めることや経営の安定化、就農条件の整備等を目的に、平成6年に「有限会社フクラファーム」を設立した後は、毎年経営規模を拡大し、現在では240haを超える経営面積である。

徹底した低コスト化を目指し、早くからJA受託者組織との連携や、地域の担い手間での話し合いにより利用権の交換を進め、集積された農地の区画拡大に取り組んできた。

また、区画拡大したほ場でスマート農業をいち早く導入したことにより、米の生産コストは8,500円/60kgと全国でも屈指の低コスト生産を実現している。

水稻では、規模拡大に対応するため、平成27年度から機械化高速作業体系による乾田直播栽培を導入し、令和6年度は水稻作付面積194haのうち48ha（25%）にまで拡大した（写真1）。また、湛水直播栽培面積9ha（令和6年度）すべてでドローンを活用した播種を実施し、育苗工程の削減や作期分散、省力化を実現している。

さらに、消費者への安全・安心な農産物の提供と販売力強化を目的に、20年以上前からアイガモ農法によるオーガニック米（有機JAS認証6ha）や特別栽培米（40ha）を生産し、消費者へ直接販売している（数値は令和6年度）。「アイガモ農法」「オーガニック米」が会社のイメージとして定着し、客層の拡大やリピーターの獲得に成功し、オーガニック米



写真1 乾田直播の様子

のニーズに対応するため、有機栽培への転換を積極的に進めている（写真2）。

麦類では、麦跡の作付品目を考慮した麦の品種選択として、成熟期が異なる麺用小麦「ふくさやか」、パン用小麦「ゆめちから」、はだか麦「イチバンボシ」の3品種を作付けし、跡作への円滑な移行と安定生産につなげている（写真3）。

また、肥料の利用効率を高める「後期重点施肥技術」を導入し、収量・品質向上を図っている。

大豆は、実需者からの要望に応え、令和5年産から栽培を再開し、令和6年産は約15haまで拡大している。麦・大豆とも全量契約栽培を行い、需要に応じた生産を実現している。

年間を通じた労働力の有効活用や従業員からの取組提案、実需者からの要望等がマッチし、平成23年からキャベツ栽培を開始した。加工用キャベツの作付けは令和6年度に約22haまで拡大し、社内の販売額が第2位となる主力品目となった。大区画ほ場において、定植や収穫作業等の機械化省力体系を導入し、生産性向上を図っている。また、GAP認証（令和2年取得）の維持により、取引先からの信頼を高め、有利販売につなげている。



写真2 アイガモ農法



写真3 播種された麦の様子

表1 経営耕地面積（令和6年）

	田	畑	計
所有地	8.6ha	0ha	8.6ha
借入地	235ha	0ha	235ha
計	243.6ha	0ha	243.6ha
特定作業受託	0ha	0ha	0ha
水稻	0ha	0ha	0ha
麦	0ha	0ha	0ha
大豆	0ha	0ha	0ha
合計	0ha	0ha	0ha

表2 作物・部門別経営規模（令和6年）

	作付面積	生産量
水稻	194ha	960t
小麦	25.3ha	134t
大麦	15.5ha	57t
野菜	22.1ha	820t
大豆	15ha	16t
合計	271.9ha	-

表3 経営耕地面積、作物・部門別経営規模等の推移

	令和4年	令和5年	令和6年
経営耕地面積	225ha	229ha	243.6ha
水稲	185ha	185ha	194ha
小麦	17.6ha	30.3ha	25.3ha
大麦	25.4ha	23.3ha	15.5ha
野菜	33.7ha	26.5ha	22.1ha
大豆	0ha	7.1ha	15ha
延べ作付け面積計	261.7ha	272.2ha	271.9ha

表4 労働力（令和6年）

	労働数	うち45歳未満
家族または役員	2人	1人
常時雇用	15人	12人
臨時雇用（年間延べ雇用数）	3人	0人
研修生	0人	0人

表5 労働時間（1人あたり）

平成28年	令和3年	令和6年
2,400時間	2,500時間	2,400時間

3 経営の特色・成果

（1）農地集約と水田の区画拡大

米価等に左右されず、経営の安定化を図るため、早くからJA受託者組織との連携や近隣の担い手間での話し合いを行い、農地の利用権交換等により農地集約を進めながら、畦畔除去等区画拡大に取り組んだ。

その結果、1,200筆近い登記簿筆数を310筆のほ場数までまとめ、1枚あたりのほ場の平均面積は75a超となった。現在、200haを超える経営面積であるが、農地が5km圏内に集約され、区画1ha以上の水田割合が33%となり、作業効率の大幅な向上を実現している（写真4、5、6）。



写真4 大区画ほ場での米の収穫



写真5 大区画ほ場の様子①



写真6 大区画ほ場の様子②

(2) スマート農業技術の導入

集約化・区画拡大した農地で、県内でいち早くスマート農業技術一貫体系（自動操舵付き農業機械、リモートセンシング技術を活用した可変施肥等）を導入し、最大限に機械の利用効率を高め、生産性の向上を図っている（写真7）。

その結果、米の生産コストは8,500円/60kgと、国（農林水産省）の目標9,600円/60kgや、全国平均（経営規模50ha以上、令和5年産米）10,220円/60kgを下回り、低コスト化を実現している。



写真7 ドローンによる追肥

(3) 加工用キャベツ導入による周年雇用の実現

年間を通じた労働力の有効活用や従業員からの取組提案、実需者からの要望等により、平成23年からキャベツ栽培を開始した。加工用キャベツの作付けは令和6年度に約22haまで拡大し、社内の販売額が第2位となる主力品目となった（写真8）。

大区画ほ場において、定植や収穫作業等の機械化省力体系を導入し、生産性向上を図っている。

また、GAP認証（令和2年取得）の維持により、取引先からの信頼を高め、有利販売に繋がっている。



写真8 加工用キャベツの収穫

(4) 人材育成および作業効率化、収量・品質向上に向けた見える化

先人から受け継いできた農業経験や栽培等の技術を「見える化」し、数値として蓄積している。

その蓄積データを分析し、課題解決につなげる等、PDCAサイクルを回しつつ、数値に基づく経営判断を実行している。

また、見える化した技術を社員に伝承し、人材育成や持続可能な農業を実践している。

4 女性の活躍等

女性社員4名は主に、総務・経理・販売部門の業務を担当している。

特に、販売部門では、店頭やオンラインでの販売、発送、在庫管理業務に加え、女性の視点を活かした商品パッケージの開発や販路開拓に携わっている。

販売戦略の意思決定に大きく関与し、売れ筋商品や顧客ニーズの把握という重要な役割を担い、女性・消費者の視点で、主に小売・EC販売において社のマーケティング戦略策定の中心として活躍している（写真9）。

その結果、キャッシュレス決済の導入やオーガニック米の生産面積（比率）の増加等、女性社員の意見が社の事業計画に反映され、販売強化や売上向上に繋がっている。



写真9 女性社員が作成した通販サイトの内容

5 今後の方向

「地域農業の発展」「会社の繁栄と従業員の幸せの両立」の理念の下、本業である農業生産と農産物販売により、令和6年の売上高4.5億円を、令和9年に5億円に向上させることを目標に掲げ、社員とも目標を共有している。

目標達成に向け、需要に応じた生産と確実な供給により実需者との結びつきのさらなる強化を図っていく。

自社で価格決定できる精米販売の強みを活かし、コストに見合った適正な価格形成の実現や露地野菜（加工用キャベツ）の単収向上、土地利用型作物の新たな品目の導入等、農地の効率的な活用（水田フル活用）により、収益確保を図る計画である。

組織・人材面では、トヨタ生産方式の導入、従業員の昇給や休日数の増加、個人の適性に見合った業務分担、スマート農業機械の導入拡大による時間的・技術的負担軽減の取組等、働きやすい労働環境の整備を目指す。また、作業計画や進捗状況を社内全体で共有する仕組みをつくり、蓄積したデータを活用した熟練者のノウハウの見える化や技術継承を一層進め、経営者や役員の手指示によらず現場で相談し、作業が進められる環境整備や人材育成に取り組む予定である。



経営改善部門 大臣賞

有限会社大崎農園
(鹿児島県 曾於郡 大崎町)

2 経営の概要

代表の山下義仁氏が平成10年に大学時代の友人を誘い、同級生3名で脱サラして新規就農した（写真1）。平成14年には法人化し、「お客様が求める野菜づくり」に徹するという“モノづくり”へのこだわりと、「情熱・努力・感謝」を合言葉に、当初から栽培していた葉ねぎ生産の事業規模拡大を開始した。



代表取締役社長
山下 義仁



専務取締役
中山 清隆
写真1 役員



常務取締役
佐藤 和彦

創業当初から企業的な農業経営を目指し、地道な努力を積み重ねた結果、就農から9年目の平成19年には葉ねぎ単独で売上1億円を達成した。その後、葉ねぎに加えて地域の気候と土壌の優位性を活かすだいこん、キャベツ、さつまいも（焼耐用・青果用）などの露地品目を導入し、施設野菜と露地野菜を組み合わせた複合経営へと品目と規模の両面で拡大を図ってきた（写真2、図3、4）。



写真2 生産物（左：青首大根、中：葉ネギ、右：切干大根）

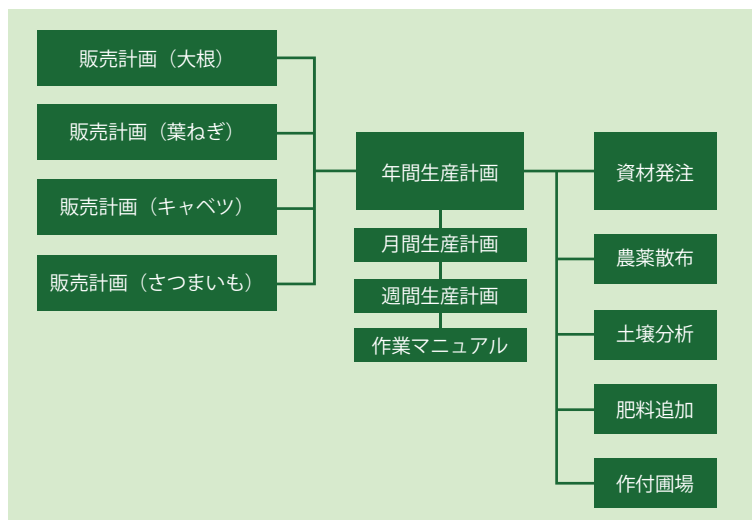


図3 大崎農園の生産体制図

品目	作業内容	1月・2月	3月・4月	5月・6月	7月・8月	9月・10月	11月・12月	
だいこん	緑肥栽培			←→				
	耕うん・施肥			←→		←→		
	は種	←→				←→		
	収穫・出荷	←→					←→	
葉ねぎ	【ハウス栽培】							
	耕起	←→						←→
	播種	←→						←→
	防除	←→						←→
	収穫	←→						←→
	出荷	←→						←→
	【露地栽培】							
	育苗			←→				
	移植			←→				
	収穫			←→		←→		
さつまいも	育苗	←→					←→	
	耕起	←→						
	定植		←→					
	除草防除		←→					
	病害中防除		←→					
	収穫				←→		←→	
	出荷				←→		←→	

図4 大崎農園の主な作物の年間作業体系

平成30年には国の事業を活用し、それまで2カ所に分かれていた選果場を1カ所の大型出荷加工センターに集約したことで出荷能力が飛躍的に向上した（写真3）。新たな選果場に隣接して切干大根の加工場を併設することで、6次産業化にも取り組み始めた。

現在の栽培面積は約130～150ヘクタールだが、自作地はごく一部であり、地域の基幹作物であるさつまいもの裏作を活用した期間借地により、経営規模を拡大してきた。さつまいもの裏作をだいこん農地として借りることで、地域の土地利用を最大限に高め、遊休農地の削減と農地の集約を実現している。このような地域資源を活かした大規模な借地経営モデルを確立し、持続可能な農業の実践に取り組んでいる。



写真3 集出荷施設を整備

表1 経営耕地面積（令和6年）

	畑	計
所有地	3.2ha	3.2ha
借入地	110ha	110ha
計	113.2ha	113.2ha

表2 作物・部門別経営規模（令和6年）

	作付面積	生産量
青首大根	125ha	9,000t
葉ねぎ（施設・露地）	9ha	110t
さつまいも	15ha	325t
加工（切干大根）	－	30t
合計	149ha	－

表3 経営耕地面積、作物・部門別経営規模等の推移

	令和4年	令和5年	令和6年
経営耕地面積	111ha	113.2ha	113.2ha
青首大根	90ha	125ha	125ha
葉ねぎ（施設・露地）	11ha	9ha	9ha
さつまいも	10ha	13ha	15ha
延べ作付け面積計	144ha	147ha	149ha

表4 労働力（令和6年）

	労働数	うち45歳未満
家族または役員	3人	0人
常時雇用（日本人）	33人	17人
臨時雇用（年間延べ雇用数）	0人	0人
研修生（外国人材）	29人	29人

表5 労働時間（1人あたり）

平成29年	令和4年	令和5年
2,240時間	2,500時間	2,400時間

3 経営の特色・成果

（1）契約取引による戦略的な経営

当法人の経営理念に「原点はモノづくり」を掲げ、高品質な商品を安定して生産することを最優先に、現場重視の姿勢と探求心を原点としてきた（図5）。農業の収益は「顧客への価値提供」の結果であり、その価値とは品質と安定供給にあると考えており、気象・生産・歩留まりなどのデータを検証し、品質と安定生産性の向上に努めている。また、当法人は、トラブルが起きても安定した出荷供給体制を維持できるよう、予備の収穫機を常備するとともに、選果ラインの整備を徹底している。これらの取組により、量販店や加工業者との契約比率は85～90%を維持しており、商談では「定時・定量・定質・定価格」を掲げ、双方に利益をもたらす取引を重視している。商談結果を基に生産計画（図3参照）

を立てることで市場ニーズに対応した効率的な経営を実現し、法人設立以来、連続して純利益を計上している。



図5 大崎農園の経営理念

大根の出荷時期には日量平均40～50トンを出荷しており、その際に出る規格外品を切干大根に加工することで廃棄物を削減するとともに、製品の規格下限の底上げにより大根の品質向上・商品力向上にもつなげている（写真4、5）。



写真4 大根の収穫、洗浄選果の様子



写真5 切干大根の加工の様子

(2) データに基づいた生産・出荷管理

土壌の肥料バランスを重視し、ほぼ全ての畑で土壌診断データに基づく適正施肥を行うとともに、毎年の土壌状態を数値化・可視化し、客観的かつ科学的な生産管理を実現している。

契約出荷量を遵守するため、出荷実績などの膨大なデータを経営管理システム等を活用して分析し、過去の生産情報と気象の短期・長期予報を組み合わせて生産計画を作成している。

また、生産実績の分析精度を高めることで、生産予測モデルをより精密なものとし、次期作以降の作付に生かしている。

また、民間と連携した「スマート農業実証プロジェクト」により生産工程管理のDX化に取り組み、従業員がいつでもデータにアクセスできる体制を構築することで、年間約800時間の労働時間削減を実現し、業務効率化を図っている（写真6）。



写真6 ほ場でのデータ確認及び作業
工程の入力作業



写真7 全社員参加のデータに基づく
評価・改善検討会

(3) 期間借地を中心とした規模拡大とグローバルな視点

地域には大型の露地野菜法人が多く、規模拡大が難しい中、地域の基幹作物であるさつまいもの裏作を活用した期間借地により規模を拡大した。借地期間中の畦畔管理や有機物施用などの土づくりを徹底した結果、表作のさつまいもの生産性も向上するなど、地域との信頼関係が構築され大幅な拡大が進み、主幹品目の大根の作付面積は125haになった。現在は年間を通した農地賃借も増え、団地化も進むなど、効率的な集積が進んでいる。

また当法人は、第三者認証GAP取得にも積極的に取り組んでおり、(図6)、平成26年にGLOBALG.A.P.認証を取得。これにより取引先からの信頼を獲得するとともに安定した価格での販売に取り組んでいる。併せて、社内における安全・衛生管理に関する認識が高まり、社内の安全性遵守の意識醸成につながっている。海外への販路開拓にも注力し、香港やシンガポール等に年間140tを輸出するなど、グローバルな視点を持ち経営を拡大している（写真8）。



図6 第三者認証取得状況



写真8 海外店舗での販売の様子と海外向けパンフレット

(4) 労働力補完と人材育成の取り組み

労働力補完の特徴的な取組として、平成28年から北海道の農業法人と連携し、大根の周年リレー出荷や人的交流などの業務連携を進めている（図7）。これにより社員のスキル向上、輸出を含む販路拡大、周年出荷による販売優位性の確立が実現し、両社にとって「win-win」の業務提携となっている。

当法人は、次世代の人材育成は経営理念を具体化する上で最も重要な課題で、「優れた人材は企業の価値創造の源泉であり、その基盤となるのは『顧客との信頼関係』『品質と生産の安定』『外国人材を含む人材の高度化』である」と考えている。これらを実行するため、人材育成に特に力を注いでおり、各種免許や資格の取得支援、国内外の視察を通じた若手後継者の能力・意欲向上などを推進している（写真9）。

北海道と鹿児島の大根産地の連携による労働力の確保

繁忙期の異なる北海道と鹿児島県の産地で、労働力の融通と周年雇用の体系化を促進し、習熟された作業による強い産地を目指す。



図7 北海道の法人と大崎農園との連携スキーム



写真9 外国人材を含む人材の高度化による意欲的な人材育成の取組

(5) 地域への貢献

独自の生産技術とマーケティング力を活かし、地元のだいこん生産法人に対して販売先の紹介を行うほか、全国の農業法人とのネットワークを通じて生産技術のみならず販売・人事に関する情報を共有し、相互の技術向上、経営力向上にもつなげている。

また、葉ねぎの選別作業は、34人の内職と5つの福祉作業所と連携しており、内職の平均年齢は73歳、最高齢は93歳と、地域の多様な人材を雇用している。社員と内職の9割以上が地元・大崎町に居住しており、地域に根ざした雇用の場となっている。

さらに、社内恋愛をきっかけに誕生した国際結婚カップルは現在6組となっており、皆ほぼ新築の持ち家に住み、子どもたちは町内の学校に通うなど、多様性と共生が生まれ、地域活性化にもつながっている。

4 女性の活躍と働きやすい環境づくり

(1) 男女が共に学び、成長できる環境づくり

ITを活用し、生産技術や作業計画、作業工程を社員全員で共有できる仕組みを整備することで、男女が平等に学び合い、成長できる環境を実現している。

(2) 能力に応じた登用

ねぎ部門や加工部門（切干大根）では女性リーダーが中心となって活躍しており、能力に応じた手当の支給によって、やりがいと意欲の向上につながっている。

(3) 働きやすい職場環境の整備

育児休暇や介護休暇制度を導入し、ライフステージに応じた柔軟な働き方を支援している。

加えて、男女別のトイレや更衣室を完備し、快適な職場環境を提供している。職場近くには女子社員寮を建設し、通勤の負担を軽減するとともに、プライベートを大切にできる住環境を整えることで、女性が健康的で安心して働ける環境づくりを推進している。

5 今後の方向性

(1) 経営規模の拡大と生産性向上

近接する農地の区画整理を進め、1区画あたりの面積を拡大することで作業効率を高め、生産性のさらなる向上と規模拡大を目指している。

(2) 労働環境の整備

平成26年からGLOBALG.A.P.を継続取得しており、経営者・従業員ともに安心して働ける環境づくりを今後も推進していく。生産工程管理のデジタル化を進め、作業指示や進捗を組織全体で共有できる体制を確立したことで、労働時間の削減を実現した。今後もこれらの取組を生産計画に活かし、経営基盤の強化を図っていく。

(3) リスクマネジメントと生産技術の強化

気象や市場変動の影響を受けやすい農業において、予測に基づく的確な対応が重要と考えており、現在はデータを数値化し、変化に迅速に対応できる体制を整備している。今後は、生産技術の向上、管理の見える化、販売・マーケティングの強化の3点をバランスよく進め、品質と生産量の安定性をさらに高めていく。

(4) 輸出市場の拡大

現在、大根（切干大根を含む）を香港・シンガポール・台湾へ輸出しているが、引き続き市場開拓を進め、輸出先の拡大を図り、海外市場への挑戦をさらに推進する。

(5) 人材育成

前述を実行するためには、人材の育成が最も重要な課題である。農業生産のプロとして活躍し、マネジメントも担える人材の育成を進め、「農業は価値があり、感動があり、そしてカッコいい！最高の3Kビジネスへ！」を実現しながら、全社員が「ONEチーム」として団結して企業としての競争力向上に取り組んでいく。



技術革新部門 大臣賞

株式会社楠花園

(鹿児島県 枕崎市)

1 地域の概要

枕崎市は、鹿児島県の薩摩半島南部に位置し、温暖な気候と豊かな自然環境に恵まれた地域であり、主に茶、さつまいも、花きが生産されている（図1）。

特に「輪ギク」の栽培において大塚地区は、鹿児島県屈指の産地として広く知られており、地域の農家は長年の経験と高い技術を活かして、品質の高い輪ギクを生産している（写真1）。

輪ギクは、地元の農業経済において重要な役割を果たしており、地域全体での生産量は県内トップである。花き市場では、大塚地区産の輪ギクはその美しい花姿、花もち、安定した品質が評価されており、輪ギク生産は安定した経営となっている。

大塚地区では輪ギクの栽培技術の向上を図るため、若い農業者同士が連携し、技術や情報交換を積極的に行っている。また、環境に配慮した栽培方法や持続可能な農業実践にも力を入れており、地域全体で輪ギク生産のさらなる発展と品質向上を目指している。



図1 鹿児島県枕崎市の位置



写真1 輪ギク施設の電照風景及び輪ギク切り花

2 経営の概要

代表の楠政明氏は、昭和62年、既に施設花き経営を営んでいた親元に就農した。就農当時は施設面積80aであったが、経営継承をされた平成9年以降、計画的に国庫補助事業や制度資金を活用して規模拡大を進め、平成29年に法人化した。輪ギクという「農産物」を「商品」として価値あるモノに昇華するという信念のもと、花き生産に取り組んでおり、現在は施設面積2.5haで、輪ギク経営では全国有数の経営規模である。

また、品種選定から出荷に至る各プロセスを通して、様々な技術を組み合わせることで、需要期に応じて生産量を最大化できる工程を確立している。

さらには、省力化機械の導入による生産性の向上を図るため、輪ギクの結束作業や農薬散布作業を自動化する機械を地元企業と連携して開発・導入しており、その機械が全国の花き農家で活用されている。

日本人の雇用が難しくなる中、地域でいち早く平成20年から技能実習生2名を受入れ、寮を整備する等働きやすい環境づくりに努めながら、労働力確保に努めている。



写真2 経営者夫妻

表1 経営耕地面積（令和6年）

	畑	計
所有地	1.6ha	1.6ha
借入地	1.9ha	1.9ha
計	3.5ha	3.5ha

表2 作物・部門別経営規模（令和6年）

	作付面積	生産量
輪ギク	2.5ha	2,850,000本

表3 経営耕地面積、作物・部門別経営規模等の推移

	令和4年	令和5年	令和6年
経営耕地面積	3.5ha	3.5ha	3.5ha
輪ギク	2.5ha	2.5ha	2.5ha
延べ作付け面積計	7.1ha	7.1ha	7.1ha

表4 労働力（令和6年）

	労働数	うち45歳未満
家族または役員	2人	0人
常時雇用	10人	10人
臨時雇用（年間延べ雇用数）	2人	0人
外国人材	10人	10人

表5 労働時間（1人あたり）

平成29年	令和4年	令和6年
2,400時間	2,400時間	2,040時間

3 経営の特色・成果

(1) 省力化機械の開発・導入による生産性の向上

- ・全自動選別結束ロボット（写真3）

輪ギクの出荷作業は全労力の約3割を占め、労力不足が課題となっていた。その労力を軽減するため、機械メーカーと連携し、全国に先駆けて「自動選花結束機」を開発した。これにより、選花・選別の労力が約3分の1となり、コスト低減が図られた。現在、当機械は全国の花き産地に普及し、花き生産振興に大きく貢献している。

- ・多目的細霧システム自走式防除機（写真4）

ハウス内での農薬散布等を自動化する農業機器「多目的細霧システム自走式防除機」を開発した。当該機器は、ハウス内をレールで往復する自走式の防除機であり、これを全てのハウスに導入することで、毎週行っていた防除作業が自動化され、さらに散布ムラのない精度の高い管理が可能となったことで、同社の規模拡大や品質向上を大きく後押しした。



写真3 全自動選別結束ロボット



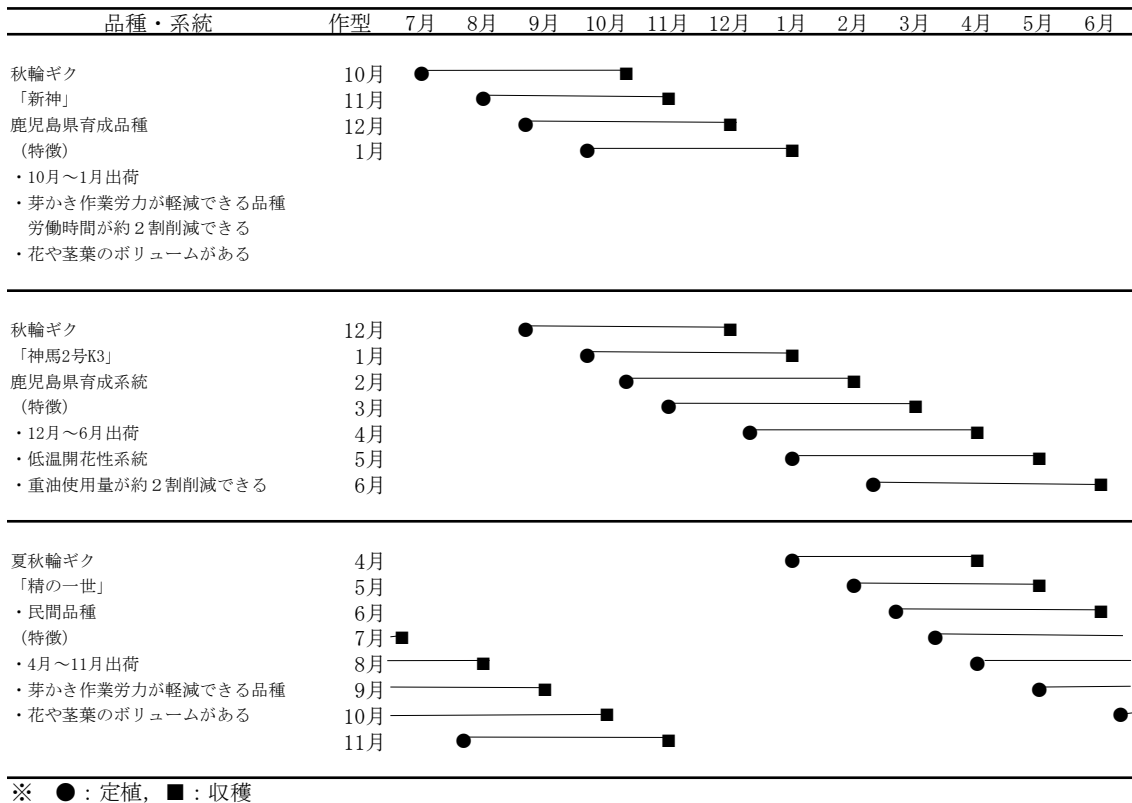
写真4 多目的細霧システム自走式防除機

(2) 各種技術の組合せによる生産量の最大化

品種は、1月～6月出荷向けでは低温開花性品種を活用することで、重油使用量を約2割削減でき、6月～1月出荷向けでは芽かき作業労力が軽減できる品種を活用し労働時間が約2割削減されている（図2）。また、全国的にも珍しいエチレンカット・高湿度冷蔵庫を整備し、定植する挿し穂の長期貯蔵を可能にすることで計画的な定植による安定生産に取り組んでいる（写真5）。苗のほ場への定植では、育苗期間の短縮とコスト削減を図るため、「直挿し定植技術」が全てのハウスで実施されている（写真6）。夏季の高温期には遮光資材で温度上昇を抑え、冬季には不織布で保温するなど、季節に応じた温度管理を徹底し、適切な活着を促している。

栽培管理面では、前述の多目的細霧システム自走式防除機が全てのハウスに設置されており、これをフルに活用し、農薬散布やかん水に係る労働時間の削減、体への負担を軽減している。

また、選花・選別においては、前述の全自動選別結束ロボット（2台）を導入・活用し、作業労働時間が約3分の1に削減され、出荷時には3段階で品質チェックし、高品質な輪ギクを全国の10市場に届けている（写真7、8）。



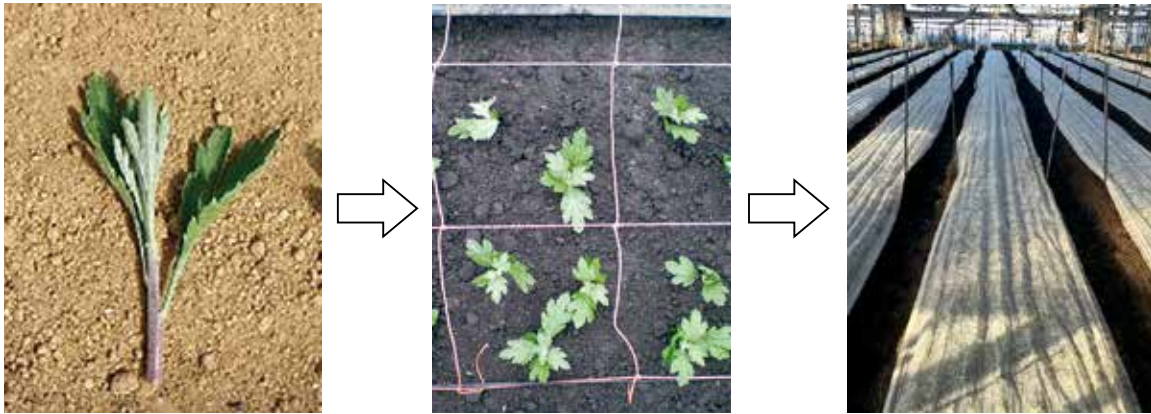
【品種を組み合わせた周年栽培】

- ① 冬期を中心に秋輪ギク鹿児島県育成低温開花性系統「神馬2号K3」を活用
(12月～6月出荷)
重油使用量を約2割削減できる
- ② 芽かき作業労力が軽減でき花や茎葉のボリュームがある品種を活用
秋輪ギク鹿児島県育成品種「新神」(10月～1月出荷)
夏秋輪ギク民間品種「精の一世」(4月～11月出荷)

図2 輪ギクの電照栽培による周年出荷体系



写真5 定植する挿し穂はエチレンカット・高湿度冷蔵庫で貯蔵



採穂した穂（未発根）

穂（左写真）を定植した直後

発根するまで資材でべたがけ

育苗トレイなどを使わず、母株から採穂した穂を直接ほ場に定植する方法で発根を促すために、べたがけ資材で被覆する

写真6 直挿し定植技術



写真7 厳重な品質チェック



写真8 出荷作業

（3）輪ギクの高品質化に向けた取組

栽培管理において、節間伸長を抑制し、全体的な草姿を良くすることや、葉の枚数を増やし切り花重量を増加させるため、わい化剤を活用している（写真9）。また、切り花のボリュームアップ・草姿の改善に、一度、日長を長くするために行う電照を行ったあと、上位葉が小さくなる現象（うらごけ）を防ぎ（写真10）、かつ美しい花卉の数を増やす（写真11）ため、再電照処理を行っている。

ハウス内環境では、急激な天候の変化に対し、迅速かつ適切な環境を保つため、自動温度・雨センサーや換気・遮光資材の自動開閉装置を全部のハウスに整備している（写真12）。また、夏期に輪ギクへの生育負荷を軽減し高品質化を図るため、キクの上部からの多目的細霧システム自走式防除機による散水やハウス内に設置している循環扇を回し、高温抑制に取り組んでいる。



わい化剤無処理 わい化剤処理
写真9 わい化剤処理による草姿改善・
切り花重アップ



再電照無処理 再電照処理
写真10 再電照処理による上位葉の比較



無処理



再電照処理

写真11 再電照処理で花のボリュームアップ



写真12 自動開閉装置

(4) 環境に配慮した栽培の取組

地域資源である家畜からの堆肥を配合し、慣行の化成肥料よりも低コストでリン酸やカリの量を削減したキク専用配合肥料（大塚地区と関係機関等が連携して開発した肥料）を活用している。

また、春夏作（4～10月）で問題となる害虫（アザミウマ、コナジラミ等）の予察、捕殺のため、高性能粘着トラップをハウス内に設置し、農薬散布回数の減少に取り組んでいる。

(5) 花き市場でのセリ取引から予約相対取引8割へ

海外からの安価な切り花の流入や、コロナ禍による冠婚葬祭の中止による需要減少により販売単価が低迷する中、当法人は、高品質な切花の生産と選花・選別の徹底による品質管理を図るとともに、生育状況や出荷の時期・量・品質等の情報発信を行い、取引先を全国10市場に拡大して販路の確保に努めた。その結果、コロナ禍前は3割であった予約相対取引の割合を8割に増やすことに成功し、取引単価を上げることで厳しい市場環境の中でも着実に売上を伸ばしてきた。



写真13 作業場での調整作業状況



脱葉範囲は30cmで通常
(20cm程度)より広め
実需者のゴミの削減に配慮
SDGsに貢献

写真14 出荷時の花容・草姿

(6) 台風常襲地帯に対応した安定生産・出荷の取組

当地域は、台風常襲地域であるため、停電時の花きへの電照や施設開閉のために、大型自家発電機を3台導入するとともに、全てのハウスに発電機切替盤を設置し、停電時のリスク回避対策を行っている。また、大型自家発電機は、冷蔵庫の予冷管理のリスク回避対策にもなっている（写真15）。



写真15 停電対策で大型自家発電機を活用

4 女性の活躍等

女性が安心して働ける環境の整備を積極的に進めており、特に特定技能外国人等を含む多様な人材が活躍できる職場作りに注力している。

当法人では、特定技能外国人等の女性10名を雇用し、6棟の寮を整備している。各棟には2名が居住し、個室、交流スペース、台所、浴室、トイレ、各部屋にエアコンを完備し、Wi-fi環境も整備している。これらの寮は職場から徒歩5分圏内に位置し、徒歩10分でスーパーマーケットにアクセス可能な地域にある。プライベートに配慮した個室の提供など、快適な生活環境を整備することで、精神的にも安心して働くことができる環境を実現している。

1日3回の定時休憩時には、寮への送迎を行い、ゆっくりと休憩できるよう配慮している。トイレ休憩も寮を活用することとしており、従業員の快適な労働環境を支援している。

また、特定技能外国人等が多いため、福利厚生にも取り組んでおり、①日本の四季を感じる観光スポットへの訪問（例：花見、紅葉、ブドウ狩り、梨狩り、動物園、県外旅行（東京等））（写真16）、②誕生日会やクリスマス会などのイベント開催、③他の花き農家の外国人技能実習生とともに地域のお祭りへの参加などを実施している。活動を通じて、異文化交流を促進し、実習生の生活の質の向上に努めている。

さらに、女性社員の活躍を推進する一環として、出荷前の最終チェック業務において、女性の特定技能外国人等を責任者に任命し、その能力を十分に発揮できる機会を提供している。

代表の配偶者は経理を担当し、経営に積極的に参画している。また、雇用者、特に特定技能外国人等を含む多様な人材の生活面等のサポートを行っている。

性別を問わず、全ての社員がその能力を最大限に発揮できるような環境づくりに努めており、女性の積極的な登用と働きやすさの向上を図っている。



写真16 余暇への配慮

5 今後の方向

現在23歳の後継者がおり、早期に経営継承をすることで、新しい視点やアイデアを経営に反映させ、更なる発展につなげたいと考えている。このため、後継者には、経営理念や業務内容を早くから共有し、理解を深めており、数年間にわたり、実務経験を積みながら経営に必要なスキルを身につけて継承する予定である。

代表の楠氏は、「顧客満足度の向上」を最重点の理念に掲げ、顧客ニーズに対応するため、高品質な商品を安定的に提供できるよう、生産出荷体制を確立してきた。今後とも顧客ニーズに対応するためにコミュニケーションの強化を図り、ニーズに合わせた生産計画の見直しや品質向上、出荷体制の改善を常に行っていくこととしている。

また、現状に満足せず、常に変化する市場の中で競争力を維持するため、新しい技術を積極的に取り入れながら、生産体制の改善と強化を図っていくこととしている。



付加価値創造部門 大臣賞

株式会社春日園川路製茶
(鹿児島県 日置市)

1 地域の概要

日置市は鹿児島県の西部、薩摩半島のほぼ中央に位置し、東は県都鹿児島市に隣接、西は東シナ海に面している。温暖な気候を生かした水稻、野菜、茶、果樹、畜産を中心とした多彩な営農活動が展開されている（図1）。

日置市には15の茶工場があり、全工場がASIAGAP認証を取得している。信頼性の高い茶生産を実践するとともに、地域ロットを武器に地域全体での相対取引が進んでいる。

また、海外輸出における有機栽培茶の需要の高まりを受け、有機栽培への転換が図られている。

令和6年現在、茶園全面積225haのうち約23ha（17%）が有機JAS認証を取得済みであり、令和8年までには約84ha（37%）が有機JAS認証を取得する見込みである。



図1 日置市地図



写真1 収穫直前の茶葉（一番茶）



写真2 茶園の様子

2 経営の概要

昭和45年に「川路製茶」として茶園経営を開始し、平成18年12月には「株式会社春日園川路製茶」として新たなスタートを切った。早くから機械化による製茶加工や乗用型摘採機の導入を行い、大幅な労力削減を実現している。

当法人の代表の父は、地域でいち早く平成元年から有機栽培を開始し、それを継いだ代表の川路到氏は就農した翌年の平成13年に有機JAS認証を取得した。さらに、地域の茶産地としての信頼性・安全性を高めるため、令和2年にASIAGAP認証を取得している。

販売においては、物産館、百貨店、飲食店、有機農産物小売店や全国のデパート等への小売り販売による認知度向上を図るとともに、消費者との直接交流を行い、経営戦略や生産計画の策定に活用している。

平成25年から収益の多角化を目的に、桑の生産・製造に着手し、また平成28年には大麦若葉などの健康食品原料の生産・加工も開始したことで、周年雇用の維持・所得向上・経営安定に繋がっている。さらに、有機栽培茶の生産については、地域の農家との協議を通じ団地化を進め、現在では所有茶畑約15haのうち約12haが有機JAS認証を取得している。

当法人は「機械化による効率化」「有機栽培・品質向上」「直接販売によるブランド化」「品目の多角化による収益構造の強化」という一連の戦略を段階的に推進し、付加価値の高い茶及び健康食品原料の生産・販売体制を確立してきた。

年	主なできごと
昭和45年	荒茶製造工場建設 60K0.5ライン(設立時)
平成元年	有機栽培開始
平成4年	乗用型摘採機・乗用型防除機の導入
平成7年	山形屋「伊集院物産展」出店、茶小売り事業開始
平成10年	茶工場120K1.5ラインに増設
平成11年	東武百貨店池袋店「大鹿児島展」初出店
平成13年	有機認証制度の開始により有機JAS認証取得
平成18年	株式会社春日園川路製茶を設立
平成25年	桑の生産及び桑茶加工開始
平成27年	有機JAS認証茶園10ha
平成28年	大麦若葉の生産開始
平成28年	生葉自動コンテナ(5,100K×2台)の増設
令和2年	ASIAGAP認証取得
令和3年	炒蒸機導入
令和6年	茶工場120K 2ラインに増設 (精揉機の増設)

図2 経営のあゆみ

表1 経営耕地面積 (令和6年)

	畑	計
所有地	9ha	9ha
借入地	42ha	42ha
計	51ha	51ha

表2 作物・部門別経営規模 (令和6年)

	作付面積	生産量
茶	15ha	291.3t (生葉)
大麦若葉	30ha	70.0t
桑	6ha	35.0t
合計	51ha	-

表3 経営耕地面積、作物・部門別経営規模等の推移

	令和4年	令和5年	令和6年
経営耕地面積	36ha	40ha	51ha
茶	13ha	13ha	15ha
大麦若葉	20ha	24ha	30ha
桑	3ha	3ha	6ha

表4 労働力（令和7年）

	労働数	うち45歳未満
家族または役員	3人	0人
常時雇用	11人	7人
臨時雇用（年間延べ雇用数）	99人	49人
外国人材	4人	4人

表5 労働時間（1人あたり）

令和3年	令和6年
2,400時間	2,040時間

3 経営の特色・成果

当法人では、「安心、安全、おいしい」茶等の加工品を製造し、提供することを通じて地域・社会に貢献することを基本理念に、社員一人一人がお客様の立場に立って誠実に商品を提供し、お客様の満足と信頼を得るため日々品質を追求し、食品安全・品質目標の設定とそれに伴う組織的改善に努めている。そのため内部コミュニケーションの円滑化を図るとともに、食品安全・品質向上に関する社員教育を実施している（図3）。

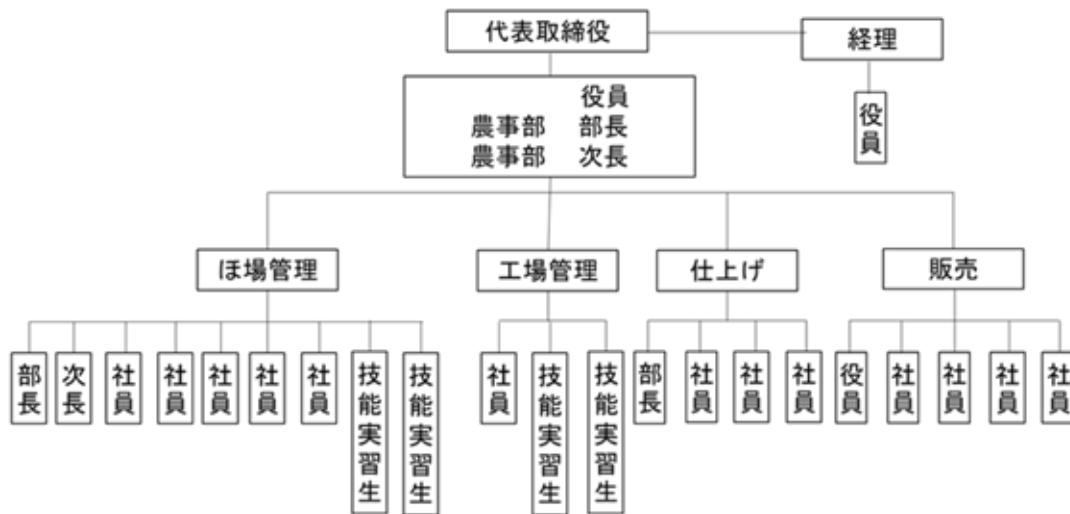


図3 組織体制

(1) 有機栽培による付加価値の向上

地域で最も早く有機栽培に取り組み、平成元年から30年以上にわたり、化学肥料や化学農薬に依存しない茶生産を継続している。自家製のぼかし肥料の利活用をはじめ、病害虫対策として、耐病性品種の導入や茶園の更新及び整枝時期の見直しなど、長い年月をかけて有機栽培の技術を確立した。その結果、茶園の約8割で有機JAS認証を取得し、一番茶の平均単価は地域平均の2倍以上となる3,250円/kgを実現するなど、高品質で付加価値の高い茶を生産している（写真3、4）。



写真3 ぼかし肥料の製造



写真4 同社自慢の茶園の土壌

(2) 直接販売による消費者との交流

消費者の「安心・安全」志向の高まりを背景に、川路到氏の就農後、消費者への直接販売に注力してきた。小売商品は物産館、百貨店、飲食店3店舗、有機農産物小売店3店舗での販売に加え、令和5年に作成した自社ウェブサイト内にある、国内及び海外向けの2つのECサイトでも販売している。また、毎年東京、札幌、千葉、福岡の百貨店催事へ計13回出店しており、自社ウェブサイトを案内するなどして、リピーターの獲得に繋げている(写真5)。

顧客には年2回DMを送り、販売会でDM持参者に粗品を渡すなど、コミュニケーションの機会を創出している。なお、ウェブサイトによる小売商品の売上額は小売り商品全体の売上額の約2/3を占めている。

また、消費者ニーズの多様化に対応するため、天然香料を使用したフレーバーティーやベルガモットグリーンティー、ほうじ茶、紅茶等、様々な商品を開発・販売している。(写真6)



写真5 百貨店(催事)での販売



写真6 有機栽培茶シリーズの商品

(3) 収益の多角化（桑茶・大麦若葉）

茶の価格低迷と雇用の季節的な偏りに対応するため、健康食品の需要拡大を好機と捉えて、桑及び大麦若葉の栽培・加工に取り組んでいる。茶の閑散期に収穫・加工を行うことで、従業員の通年雇用を確保し、工場稼働率の向上にも寄与している（表6）。

表6 品目ごとの栽培体系

	1月・2月	3月・4月	5月・6月	7月・8月	9月・10月	11月・12月
茶 摘採・製造		←→ 一番茶被覆 摘採	←→ 二番茶被覆 摘採	←→ 三番茶摘採	←→ 秋冬番茶摘採	
桑 収穫・加工			←→ 収穫	←→ 収穫	←→ 収穫	
大麦若葉 収穫・加工 植付	←→ 収穫				←→ 植付	←→ 収穫

※各収穫時期に合わせて茶工場を稼働させている。

桑茶の生産・加工には平成25年から取り組んでおり、5月から9月の茶生産の合間で桑の葉収穫と加工を年4回行っている。荒廃農地を利用して桑畑を整備し、約6haが再生されるなど地域貢献も高く評価されている（写真7、8）。



写真7 桑畑の様子



写真8 桑の葉

大麦若葉の生産は、平成28年から収益の多角化を目的に、茶の農閑期に栽培を開始した。収穫した大麦若葉を工場乾燥・粉末加工後、大手健康食品メーカーに出荷している。大麦若葉の栽培により、収益の拡大に貢献するとともに、周年雇用維持や工場稼働率向上等に寄与している。現在は、需要の拡大に対応して、地域内の甘藷農家に約30haの原料生産を委託するなど、地域と連携した取組を展開している（写真9、10）。



写真9 大麦若葉の草姿



写真10 大麦若葉畑の様子

（4）ヨーロッパを中心とした輸出の販路拡大（写真11）

茶については、品質と安全性の国際的な信頼を得るため、有機JAS認証、ASIAGAP認証を取得した。その結果、茶の生産・加工におけるリスク管理や従業員の意識改革が進み、高品質な製品づくりの体制が確立された。これらの認証を強みに、イギリス・ドイツ・スロバキア等、様々な国の店舗に商談及び販売を実施している。また、同社が所属する「合同会社鹿児島茶輸出コンソーシアム（KTFC）」を通じ、フランス・スイス・アメリカ・カナダ・ベルギーへの輸出を行っている。

さらに、桑茶（パウダー）についても、ベルギーやフランスへ輸出するなど、海外への販路拡大を積極的に進めている。



写真11 海外バイヤーの招へい（KTFC主催）

（5）労働力確保・作業の省力化

多様な小売商品の開発や有機栽培の実践に加え、労働力確保対策にも課題意識を持ち、外国人技能実習制度や1日バイトアプリをいち早く導入している。また、「疑問を持ち、自発的に行動する人材は会社の成長に大きく貢献する」と考えており、外国人技能実習生の採用では自ら海外に赴き、成長意欲のある人材を重視して選抜している。実際にリクルートした実習生も積極的に意見を述べる姿勢を見せており、従業員と良い関係を構築している。また、1日バイトアプリの導入により、労働力不足の解消だけでなく、従業員の業務進捗管理能力も向上し、スキルアップにつながっている。

作業の省力化では、令和4年からは場管理システムを使用し、朝礼等での作業指示、作業終了の確認による進捗管理、使用した資材の記録による在庫管理等をスマート化するなどして、作業効率を高めている（写真12）。

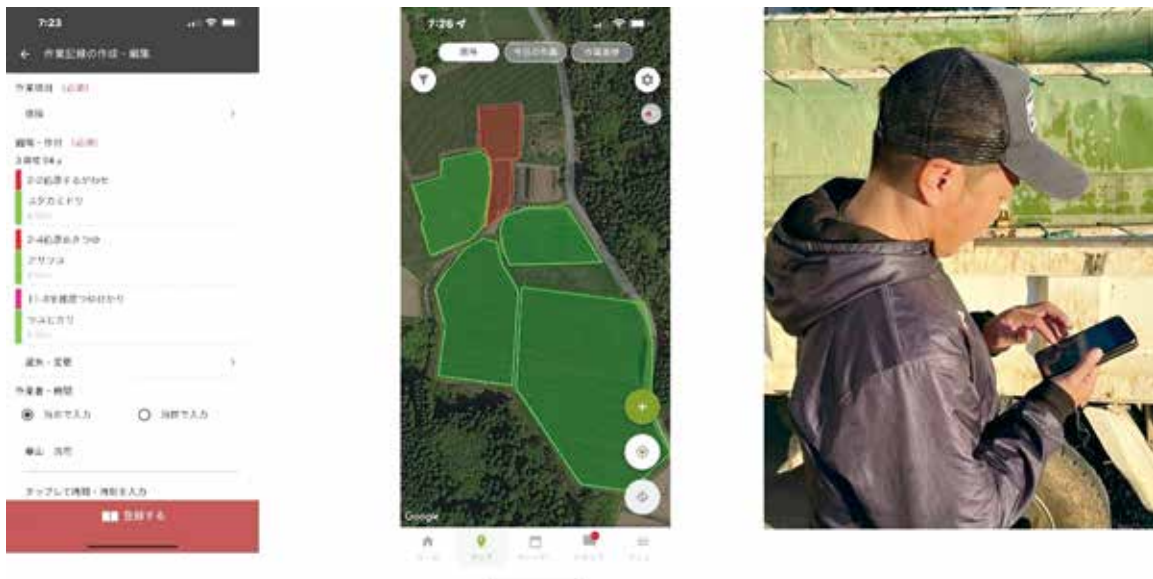


写真12 ほ場管理システムを活用した生産管理のスマート化

4 地域への貢献

有機茶の需要が高まり、地域茶生産者が有機転換を目指す中、当法人は有機茶の指導者として栽培技術や団地化への推進を牽引し、地域の有機茶園の拡大に貢献した。令和3年には、日置市の全茶工場がASIAGAP認証を取得したことから、「ASIAGAP HIOKI茶部会」が組織され、代表の川路氏がその初代会長を務めた（写真13）。現在では、茶園全面積225haの約37%にあたる84haが有機転換され、地域の茶生産者の経営安定を図るなど、社内のみならず地域でもリーダーシップを発揮している。



写真13 ASIAGAP HIOKI茶部会設立総会（令和3年）

また、周辺農地における農薬ドリフト対策を徹底するなど、地域全体での環境保全にも配慮している。さらに、桑や大麦若葉の導入による通年作業の確保を通じて安定雇用を実現し、地域の雇用維持と人材育成にも寄与している。

一方で、地域内では高齢化が進み、農道の草払いなど環境整備に支障が生じていたが、当社の従業員や外国人技能実習生が集落作業や地域行事、交流会等に積極的に参加することで、地域コミュニティの維持と活性化に大きく貢献している。

5 女性の活躍状況

経理担当、ネットを含む小売部門担当は女性が責任者となって、常に栽培班と加工班の担当と連携しながら、商品の発送、準備、営業等自社の経営において活躍している。各茶期にパッケージ検討会を実施しており、女性役員が積極的に意見交換を行っている。

また、トイレや休息所等の設置に加え、出勤時間を他社員より1時間遅くした9時から17時のシフトを導入するなど、女性が働きやすい環境整備を図っている。

6 今後の方向

(1) 高単価の茶生産

有機栽培での高品質な玉露や深蒸し茶の製造を今後も継続していく。

(2) 販路拡大及び輸出

今後の計画では、仕上茶の販売拡大及び海外への輸出に向けて、仕上工場は令和7年12月中にISO 22000認証を取得し、ISO認証の取得後は他の茶生産者からの受託加工の実施を予定している。さらに、令和8年を目標に荒茶製造工場もISO 22000認証取得を目指している。また、世界で需要の高い玉露等の生産を拡大するため、従業員の栽培管理技術や製造技術の一層の向上に努める。

(3) 桑や大麦若葉生産

今後も需要動向を踏まえて生産を行い、周年雇用の維持・安定につなげる。