

株式会社ふるさとファーム

※平成 29 年 3 月現在

若手女性経営者の求心力による異色の法人経営

代表者名	東海林幸恵	資本金	6 百万円
設立年	2011 年 4 月 19 日	売上高	12 百万円(2015 年 12 月期)
事業内容	生産(ミニトマト、ホウレンソウ、長ネギ)、観光・交流		
経営規模	田 0.1ha、畑 2.5ha、生産施設 2,640 m ²		
従事者数	7 人 うち女性 5 人 (女性内訳: 役員 1 人、常勤パート 2 人、夏季パート 2 人)		
女性活躍支援	＜女性に配慮して取組み、実績のある制度・支援＞ 子連れでの就業を許可、高齢者の就労受け入れ ＜女性に配慮して取組んだ環境整備＞ 施設設備関係(休憩室・野外トイレの設置)、重労働等の業務改善		



■ 経営概況

(株)ふるさとファームは、北海道札幌市郊外にある 2,640 m²のハウスで、主にミニトマトの栽培を行っている法人である。

札幌市の新規就農支援事業を通して意気投合した 3 名(現社長の東海林氏、前社長の三原氏、定年退職者だった本間氏)が、素人ながらも自然の中で農業をやりたいと模索した末、2011 年に法人化、農業を開始した。

東海林氏の実家は道東の酪農家で、高校卒業後は酪農学園大学へ進み、農業高校の教員免許を取得した経歴を持つ。30 代前半の若い女性ながら、農業の技術指導の先頭に立つ農場長であるとともに、現在は代表として法

人の経営にあたっている。

正社員の男性 2 名のほか、女性パート 2 名、夏季限定のパート女性 2 名を雇用する。

地元生協の地場産野菜部門が強化されるタイミングで取引を開始し、札幌産野菜を打ち出すことと選果選別の質の向上により、札幌市内の各店舗で大きなシェアを占めるまでになった。

商品のブランド化により高価格高収益を目指す一方、B 級品の活用も課題となっていることから、いずれ加工品製造・販売にも取り組みたいと考えており、現在は東海林氏を中心とした独自の商品開発(スープカレー等)を進めている。

また、食育のための NPO を起ち上げ、農業経営を行う圃場に隣接した田んぼなどを使って、子どもたちが農業体験できる体験農園を運営している。

1. 経営者の意識改革

ふるさとファームは、農業研修後の受け皿として組織形成されてきたという、通常のプ

ロセスと若干異なる経緯を経て設立された。年齢や性別に関係なく公平平等に農作業に勤しみ、自然環境の中で気持ち良く働くことをモットーとしている。若くして農場長と代表取締役を務める東海林氏の奮闘が経営の要であり、彼女への尊敬のまなざしとその労に報いたいという三原氏らの思いは強い。

農業経営改善計画認定時の経営目標は、計画開始後 5 年で黒字化、10 年目に累積債務の一掃としたが、順調な売上増加と増資を積み重ね、計画達成は 2 年ほど早くなると見込まれる。

2. 女性のキャリア形成

前代表の三原氏は、IT 企業を経営したのち、NPO(北海道ふるさと回帰支援センター)の事務局で活動していた経験を活かし“ふるさとファーム”を設立した。三原氏は、設立当時より農場長で農業経験も豊富な東海林氏が本来代表にふさわしいと考え、経営の見通しが立ったことを機会に代表を交代した。

東海林氏の指導の下、パート職員として近隣に居住する“主婦”が、現在主力のミニトマトの生産に重要な働き手として活躍しており、取引の拡大と売上増加(2013 年 602 万円→2015 年 1,181 万円)に大きく貢献している。

また、東海林氏の後輩となる女子学生をインターンシップ等で多く受け入れてきた。研修生としてやってくる人材には、農業検定の受検をさせる過程で、教科書を使った自主学習なども促し、就農に向けたサポートも行っている。

3. 女性が働きやすい環境の整備

ミニトマトの栽培や出荷に関する作業は小さな子ども連れのパートでもこなせるため、子連れ出勤の可能な体制を整えている。借地である圃場には耐雪性のハウス施設が 10 棟設置されており、そのうち 1 棟は作業場を兼ねて休憩所や更衣スペース、子どもたちの遊び場として使用している。子どもたちが目の届く範囲で働ける環境となっていることから、ママさんパートの方からは好評を得ている。

また、女性からの要望が多いトイレについては、圃場に隣接する敷地内に簡易のものを用意するほか、ミーティングの時などは集落内の集会所の施設・設備を使用することを可能としている。

農場周辺は高齢化が進んでいる地域でもあり、70 代前後の主婦層でも積極的に採用し、若い経営者である東海林氏を中心に幅広い年齢層の女性が活躍できる体制を実践している。

★★審査委員の声★★

北海道札幌へのふるさと回帰で、自然環境の中で気持ちよく農作業に従事したいと男性経営者が起業した株式会社が、若い女性農場長の頑張りで軌道に乗る。タイミングを逃さず、世代交代を含めて女性農場長に代表取締役をバトンタッチ。経営計画に沿う増資で、代表者の出資比率を他の構成員とほぼ同額になるまで引き上げ、増収増益によるインセンティブが明確な資本内容とした。ふるさと回帰前の職業経験が農業経営に活かされている。