

株式会社関東地区昔がえりの会

※2018年3月現在

代表者名	小暮 郁夫	資本金	70 百万円
設立年	1999 年 7 月 15 日	売上高	470 百万円 (2017 年 6 月期)
事業内容	生産 (青ネギ、キャベツ、ハクサイ、レタス等の野菜)、作業受託	経営規模	畑 40.6ha、作業受託 (青ネギ → 部分受託 20ha)、生産施設 30,000㎡、カット野菜加工施設 1,268㎡ (外食企業に賃貸)、その他 (集出荷冷蔵施設 880㎡、調整施設 345㎡)
従事者数	30 人 (うち女性 12 人。女性内訳: 管理職 1 人、一般職 1 人、常勤パート 10 人)		
女性活躍支援	[女性に配慮して取組んだ環境整備] 施設設備関係 (休憩室・屋内トイレ)、重労働等の業務改善		



経営概況

株式会社関東地区昔がえりの会は、埼玉県児玉郡上里町にある。1999年に周辺地域の専業農家30名が集まり、「安全安心」「おいしい」「高栄養価」「低コスト」の野菜の生産を行い、地域の農業を次世代へ支えようと発足。後継者不足の農業の打開策として、一般農家から畑を借入れ、会社が農業生産を担う仕組みを作り上げている。

現在は、主に全国にチェーン店を展開する大手外食企業などと販売契約を結び、青ネギ、キャベツ、白菜、レタスなどのほか、小松菜などの葉物を供給しており、2017年6月期の売上高は4億7,012万円となっている。



1. 経営者の理念・意識改革

同社では、会員農家の後継者の確保が4分の1程度となったことから、「このままでは今後、さらに後継者不足が進んでしまう」という危機感をもつようになった。2012年4月から非農家の出身であっても、“就農に夢をもっている人”であれば男女問わず、積極的な採用を心がけたという。

そして地元・埼玉の農業大学校の新卒者の採用が増えたこともあり、現在、生産現場で働く正社員14人全員が20代と、若返りを図ることができた。

さらにここ最近では、会に農地を貸し出す農家が年々増えていることで、毎年約6haほどの規模拡大がなされているという。

こうした規模拡大に対応した管理体制にするため、“農業ICT”を導入。肥料代をはじめとする経費、人件費、農機の維持費、地代などの原価の把握や、圃場の労務管理にも活用している。

「農家はどうしても、農作物の生産にだけ集中しがち。ですが今後も農業を続けていくためには、“ビジネスとして成立させること”が重要なんです」と社長の小暮郁夫氏は話す。

2. 女性活躍の背景

女性の“やる気と能力”を大切に、管理職に抜擢することには余念がない。女性たちが業務の効率化を細やかに行うことで、経常利益に直接反映されているのだという。

たとえば、1年目に生産現場に配属されて学んだ女性社員を、2年目にIT化の責任者に抜擢。4年目は、葉物栽培の農場長に登用した。また同期の女性社員は、青ネギの生産担当副部長として栽培計画の作成や作業指示、業務管理など重責を担っている。

同社では、敷地内にある野菜加工場を外食産業の企業に貸し出し、野菜の契約出荷をしている。農家から持ち込まれた青ネギを出荷規格に合わせて調整する作業は、女性パート社員9名が中心に行う。ここでは記録管理を重視することで、効果アップを図っている。

さらにこうした女性の活躍は男性社員の就労意識向上など、職場全体の活気につながっている。

3. 女性が働きやすい環境の整備

勤務体系は週休2日制を実施。365日操業の部分があるので、生産担当の社員は月間内で休日を自由に選択できる制度を導入している。

また女性が働きやすい職場を目指し、2017年2月に冷暖房完備の女性専用更衣室兼休憩室を整備した。女性たちが休憩時間に使っているこの部屋は、インドネシアからの女性実習生5名のための“お祈りの時間”にも使われているという。

これまで該当者がいなかったため、育児休業・介護休業規程についてはまだ定めていない。ただし今後、夫の転勤で退職する女性が現れたときには、10年後、20年後になってもいつでも戻ってきて働けるように、常に門戸を開けておきたいのだという。子育てをしながら、仕事のスキルやノウハウを身に付けることが可能な職場にしていく

予定である。

4. 研修制度の充実

2012年4月から土壌微生物が専門分野の女性の農学博士を顧問に迎え、土壌分析数値の読み方や施肥設計の基本など、土壌管理技術を学ぶ機会を作っている。

そのほか、2017年4月から全13回の予定で、中小企業診断士から農業経営の基礎を学ぶ講座が始まった。毎回2時間前後の講座で、女性社員も含めて希望者4~5人が参加している。

2017年からの新規作物の導入に向けては、女性社員を責任者とした。茨城県等の農業法人にて住み込みで研修をし、栽培技術を習得した。国内だけでなく、イタリアやフランスなど海外の農業現場の視察研修にも参加することができる。

これらの手厚いサポート体制があるのは、「新規就農したい社員が今後、独立して成功するためには、在籍中に生産や経営などを学ぶ研修システムを会社が核となって構築することが重要」と考える社長の小暮氏の思いからだ。

地域農家とのつながりの深さだけでなく、“自分で学び、スキルアップしたいという意思がある人”へのサポート体制が整えられていることが、ここで働く強みとなっている。

審査委員の声

周辺の離農者から農地を託され、毎年6haというペースで規模拡大をしている。自社での規模拡大のみならず、農業に意欲的で独立就農したいという若者を男女関係なく、社員として採用し、独立まで支援している。生産部門では女性は2名のみで、男性に比べ数が少ない。そこで、農学博士でもある女性コンサルタントと顧問契約を交わし、女性社員にとってよき相談者となっている。他にはない取り組みが印象に残った。