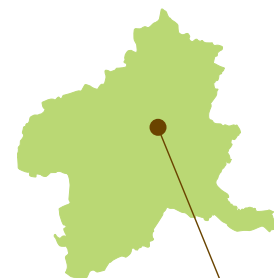


女性が活躍できる環境づくりで、従業員のキャリアアップを支援

有限会社農園星ノ環

※2017年3月現在

代表者名	星野 高章	資本金	20 百万円
設立年	2005 年 5 月 2 日	売上高	72 百万円 (2015 年 11 月期)
事業内容	生産 (レタス、コマツナ、 ホウレンソウ)、消費者直売、 観光・交流	経営規模	畑 10ha
従事者数	14 人 (うち女性 6 人。女性内訳: 一般職 2 人、常勤パート 4 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 (野外トイレの設置)		



群馬県利根郡
昭和村

経営概況

群馬県利根郡昭和村に位置する(有)農園星ノ環は、標高750mの立地を活かして高原野菜の生産を中心に行っている。

開拓地として戦後に入植し、3代目にあたる星野高章氏が2006年に法人化し、現在に至る。経営面積は10haで、レタス、コマツナ、ホウレンソウ、トマト、イチゴ、さらにジュースへ加工するニンジン等を栽培している。2015年11月期の売上は7,150万円と、前年11月期の6,500万円と比較し大きく成長している。

従業員は男性8名(役員1名、一般職3名、常

勤パート3→1名)、女性6名(一般職2名、常勤パート4→2名)で構成されている。4名(男性2名、女性2名)の外国人実習生を受け入れ、自国で活躍できる人材育成にも努めている。

収穫体験の実施や村内のイベントへ協力等、地域とのつながりを大切にしつつ、代表の妻である美樹氏の視点を取り入れ、広報誌の発行を通じた情報発信も行われている。

さらにSNSとブログを利用して農場の様子やレシピの紹介をし、絶えず交流の場を設けている。

1. 自立型人材の育成に向けた 経営者の意識改革

高章氏は「祖父母の代からの経営を、なんとか変えていきたい」という開拓者精神が、経営方針の原点となっている。

厳しい農山村の現状を見てきた自身の経験から、女性従業員、さらには外国人実習生が活躍できる環境づくりの着手を決意した。ゆくゆくは経営感覚も身に付けた“自立型人材のリーダー”育成に向けて、試行錯誤を続けている。

その実現には、男性の視点だけではなく女性な



らではの発想を取り入れ、バランスをとっていき
たいという高章氏の強い思いがあり、従業員の意
見を聞きつつ個々が挑戦できる環境づくりに取り
組んでいる。

従業員には“農場長”という役職を設け、生産
現場から総務・管理まで一律に任せている。特に
出荷個数、歩留まり、売り上げについては、コン
ピュータによる管理を徹底し、従業員のスキル向
上に結びつけている。その結果、レタスの歩留ま
りは69%（2012年）から、88%（2016年）
へと向上している。

さらに施設園芸への投資も行い、イチゴの生産
を女性従業員に任せている。外国人実習生には露
地栽培を担当させたいという意向もあり、個々の
キャリアビジョンに応じた業務に挑戦させている。

さらには、従業員全員で経営指針書の作成を行
い、経営の中身に反映させる工夫している。

2. ワーク・ライフ・バランスのとれた 勤務体系

高章氏は、女性従業員や外国人実習生が活躍す
るためには、“働きやすい環境づくり”が大切で
ある、と考えている。そこで勤務時間を週40時
間と定め、意識して勤務時間短縮に努めている。
このような労働環境を整備することで、入社10
年目の社員も社内での中心として活躍している。美
樹氏とも相談をしつつ、10年後を見据えさらに
働きやすい環境づくりを模索している。

3. 女性活躍に向けた研修制度

従業員個々の自己啓発を目的に、研修制度への
参加を推奨している。女性従業員に、高章氏自ら
が実行委員長を務めた経験を持つ「世界農業ドリ
ームプラン・プレゼンテーション」への参加を容
認し、刺激を受けながら自ら成長できるような工

夫を凝らしている。

4. 女性が働きやすい環境の整備

女性が安心して働けることを視点に環境整備を
進めている。入社7年目の女性従業員は、「入社
した時から、指導面から設備面まで気を遣ってく
れた」と話していた。仕事に慣れない1、2年の
従業員のために宿舍を準備し、通勤の負担を軽減
させている。

また移動式の野外トイレの設置、生理休暇の導
入、女性従業員が出産した後も少しずつ業務に慣
れていけるような工夫等、従業員の労働環境にも
配慮をしている。

またコミュニケーションを大切にしており、朝
礼と終礼の実践、社内旅行や懇親会を行っている。
お互いを知ることで、現場で発生した諸問題
やお互いのアイデアを共有できる場を整え、不
安軽減に努めている。

審査委員の声

40代前半、異業種経験をもつ経営者夫婦
がとにかく勉強熱心。細やかな対応が求めら
れる育苗管理責任を女性従業員に任せ、自ら
はデータ管理をしている。その取組成果は、
苗の歩留まり向上として数値面で実証されて
いる。

さらなる成長の場として、イチゴの生産を
新たに担当してもらっている。

従業員自身の工夫・改善を自分がやるとい
うやりがいと自覚が高まっている。学びと実
践の場を男女の枠にとらわれず機会提供する
ことで、人材育成と結果につなげている点が
よい。