

経験と勘の農業からの脱却。多様な人材が「分かち合う」
次世代ファームへの挑戦

失敗を称賛する文化と、ボトムアップで改善し続ける組織づくり



分かち合う農園
Wakachi au Farm

株式会社分ち合ふ農園

取組のタイトル

経験と勘の農業からの脱却。多様な人材が「分かち合う」次世代ファームへの挑戦～失敗を称賛（共有）する文化と、ボトムアップで改善し続ける組織づくり～

取組のポイント

脱・属人化と業務の標準化：「見て盗め」を廃止し、可視化により未経験者でも活躍できる仕組みを構築。

「失敗」を称賛（共有）する職場文化醸成：トラブル報告を歓迎し、ボトムアップで改善し続ける心理的安全性を確保。

多様性と公平性の追求：データ評価（DX）や女性・シニア・育休対応など、誰もが輝ける環境の整備。

取組の要旨

- ① 意識改革と作業の標準化、裁量権の明確化と、失敗を「改善の種」として称賛する制度導入
- ② 業務の可視化全員参加の付箋ワークによる、業務の棚卸しと相互理解の促進
- ③ 現場主導の改善。従業員提案の専用コンテナ導入で、異物混入排除と効率化を実現
- ④ 科学的アプローチ思考特性診断
- ⑤ 多様な人材の受け入れ環境整備 女性専用設備の新設や男性育休周知など、多様な人材の受入推進

株式会社分かち合ふ農園 個人事業14年を経て2014年8月法人化。

企業理念：「分かち合う」農業を通じて、働く人、食べる人、関わる全ての人と豊かさを分かち合う。

事業概要：

- ナス等の生産・販売
- 地域課題の解決と連携した新しい農業経営の実践



取組の背景（現状把握・課題整理）

1. 属人化と品質のバラツキ

「見て盗め」という古い指導により、新人の育成習熟に時間がかかっていた。
「良かれと思った」個人の勝手な判断による作業ミスや、品質ロスが発生していた。

2. 心理的ハードルと隠蔽体質

失敗すると怒られるという意識から、トラブル報告が遅れる傾向があった。
言い出しにくい雰囲気があり、休暇取得などの相談が少なかった。

3 労働力不足と多様性への対応

従来の労働力（若手男性中心）だけでは限界があり、女性、シニア、外国人など多様な人材が活躍できる環境整備が急務だった。

取組の意図（目標設定）

トップの決断と外部連携

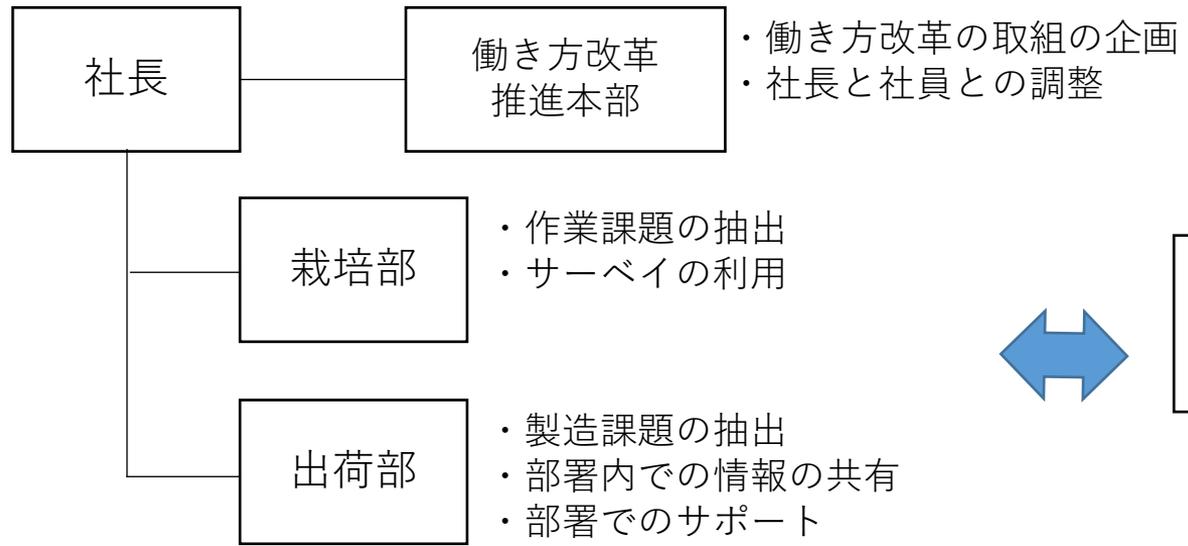
代表取締役：「失敗を絶対に咎めない」・・・迅速な報告連絡で情報共有を進める。
「権限委譲を進める」・・・各人が責任を持って分担する。という強力な方針決定。

外部専門家：働き方伴走支援コンサルタント：定期的なミーティングやワークショップのファシリテーションを実施。

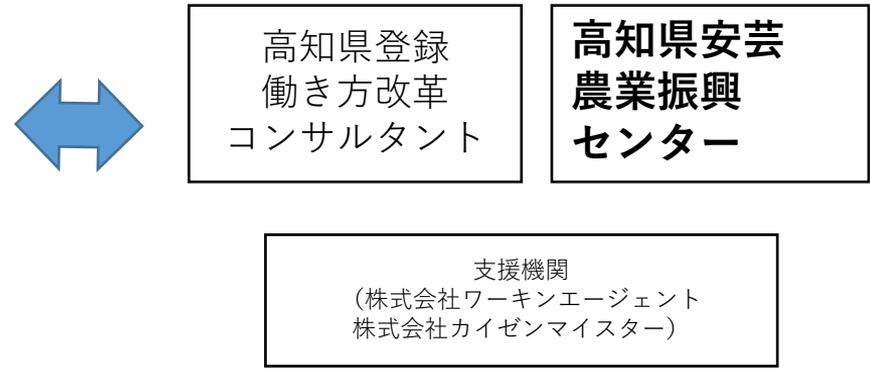
高知県安芸農業振興センター：作業場、圃場の効率化。トヨタ式カイゼンのコンサルタント伴走。

現場スタッフ：全員参加型のミーティングで、課題や改善案を出し合う体制を構築。

<社内>



<社外>



取組内容1 (ソフト面)

1. 業務標準化と「守破離」の徹底

新人の裁量権を明確化 (勝手な自己判断の禁止)。

「ここまではマニュアル通り」「ここからは相談」という基準を設け、迷いなく作業できる環境を作った。

2. 心理的安全性の確保 (失敗称賛)

失敗やトラブルを「改善の種」として歓迎するミーティングを実施。

「誰が悪い」ではなく「なぜ起きたか (仕組みの不備)」を全員で議論する文化へ転換。

3. 全員参加の「業務棚卸し」

付箋ワークショップ: 全員が抱えている業務を付箋に書き出し可視化。業務の偏りを解消し、相互理解を深めた。

未来宣言: 「今後やりたい仕事」を宣言し、個人の目標と会社の成長をリンクさせた。

4. 外国人材受入への挑戦現在も外国人スタッフが活躍中。

さらに環境を整えるため、高知県の外国人材受入関連の認証制度への申請を準備中。



取組の過程

付箋ワークショップと従業員さんとのミーティングで生まれたアイデア。

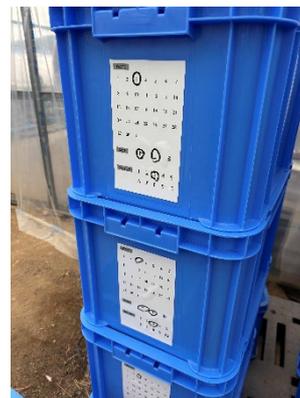
課題: 収穫日やサイズの管理に「付箋」を使っていたが、剥がれて散乱し、異物混入のリスクがあった。

改善 (従業員提案): ミーティングで従業員から「自社専用コンテナに直接書けるシールとマーカー運用にはどうか」と提案があった。

結果: 即座に採用。収穫日時。品質。収穫ハウス。収穫者。が瞬時に分かるようになり付箋が不要になり異物混入リスクがゼロ。現場の作業効率も向上した。

科学的アプローチの導入思考特性サーベイ:

従業員の「思考癖」を分析。個々に伝わりやすい言葉選びや指導方法を実践し、コミュニケーションエラーを激減させた。



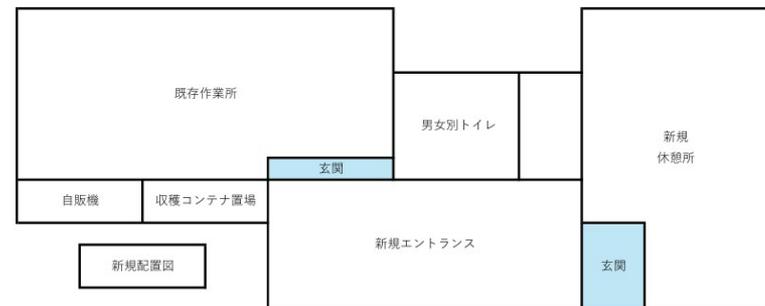
取組内容2 (ハード面)

ダイバーシティ推進

1. 女性が長く働ける環境整備 (ハード面) 農林水産省「女性の農業参画推進事業」に採択。女性専用の更衣室とトイレを新設中 (2026年1月完了予定)。男女問わず快適な職場環境を物理的に整備。
2. シニア人材の「シニアリゾートアルバイト」採用。定年退職された (札幌出身の元公務員の) 方を3ヶ月間受け入れ。(自社宿舎で滞在し高知の食を堪能し休日には観光に出かける) 豊富な社会経験を若手スタッフへ共有してもらい、組織に新しい刺激を取り入れた。
3. 外国人材受入への挑戦現在も外国人スタッフが活躍中。さらに環境を整えるため、高知県の外国人材受入関連の認証制度への申請を準備中。

取組の過程

作業所と休憩所の分離をする事で、明確な休憩時間を分離して確保。女性活躍が行いやすい環境で従業員さんからのミーティングでトイレの衛生面の声があったので。簡易水洗トイレを導入準備中。



定量・定性的成果

選ばれる会社へ：パートからの正社員への転換志願により、来期1名の登用が決定。

品質向上：「勝手な判断」が減り、農産物の品質が安定。ナスの異物混入リスクも撲滅。

自律型人材の育成：「やらされ仕事」から「改善提案」へ意識が変化。従業員発のアイデアが実現する好循環が生まれた。

多様な人材の定着：女性、シニア、外国人、そして育児中の男性など、多様な背景を持つ人が安心して働ける基盤が完成した。

定位置、定品、定量の推進：作業道具、荷造り資材の3定を定める事で（探す、無くす）無駄時間の削減。また、誰が、いつ、どこへ。を記載する事で作業状態の進捗確認が進めた。

以上の取り組みを記載、記録する事でJGAP認証取得。

JGAP（ジェイギャップ）とは、日本の農業に特化した

「**よい農業の実践（Japan Good Agricultural Practice）**」のことで、
食品安全・労働安全・環境保全・人権福祉などを確保し、持続可能な
農業経営を目指すための管理基準と認証制度
オリンピックや万博ではこの認証が無いと出荷出来なかった。



今後の取り組み予定、展望

1. テクノロジー活用による「納得感のある公平な評価」へ

スマートウォッチによる作業計測（HRテック導入）：

作業進捗やスピード、品質をウェアラブルデバイス（スマートウォッチ）で記録・計測するシステムを2026年1月導入予定。

定性・定量評価の可視化と賃金連動：

計測データを基に、代表・従業員問わず全員のパフォーマンスを数値化。

「相互評価」の仕組みも取り入れ、感覚ではなく客観的なデータに基づく公平な賃金体系・評価制度を構築する。

2. AIによる受発注・出荷予測モデルの構築

ナスの出荷・在庫管理の最適化：

日々の受発注データや生育状況を記録し、AIによる解析を実施。

週単位の出荷予測や適正在庫の把握を自動化し、無駄のない効率的な出荷体制を確立する。

3. 「個人の目的」を後押しするプラットフォームとしての会社

効率化の先にあるもの：

DXやAI活用で生まれた余力を、従業員自身の「やりたいこと」や「人生の目的」の追求に充てる。

会社を「単なる労働の場」から、「個人の自己実現を後押しする場」へと進化させ、従業員と会社が互いに成長し続ける関係を目指す。

4. 「アグリ・ワーケーション」のハブ拠点へ

整備した宿舍と受入ノウハウ（マニュアル・評価制度）を活かし、多様な人々が農業を通じて交流し、成長し合う拠点を目指す。

取組に対する従業員の感想・評価

・以前は業務上の「わかりにくさ」や「やりにくさ」を感じても、それを言い出しにくい空気がありました。今回の取り組みを通じて、些細なことでも気兼ねなく相談できる雰囲気になりました。

自分たちの小さな声が実際の業務改善に反映される過程で、職場に一体感が生まれているのを強く感じています。

また、業務の可視化や計測が進んだことで、今後は「行った仕事」に対して正当な評価が得られる仕組みが整うことに、大きな期待とやりがいを感じています。



取組に対する経営者の感想・評価

アワードへの挑戦を通じて痛感したのは、「取り組みに終わりはない」ということです。

一つの課題を解決すれば、また次の段階の課題が見えてきます。しかし、それを私一人ではなく、従業員みんなで相談し、次のステップへと変えていくプロセスそのものが、私たちが掲げる「家業から事業へ」の進化だと確信しました。

今回得られた最大の成果は、仕組みの改善以上に「人の心の変化」です。

ワークショップを通じて、従業員一人ひとりが「次はこうなりたい」と自らのステップアップを力強く宣言してくれました。

さらに、改革が進む中で、パートスタッフから「ここで正社員として働きたい」という申し出があったことは、選ばれる企業へと変わり始めた何よりの証だと感じています。

今後も、彼らの「宣言」を全力で後押しできる組織であり続けたいと思います。



伴走支援に対する感想・評価（登録コンサルタントとの協働について）

・今回の伴走支援は、弊社の「家業から事業へ」の転換において不可欠なピースでした。

働き方登録コンサルタント：見えない「組織風土」の可視化 事務手続きの専門家という枠を超え、「より良い職場づくり」のメンターとして関わっていただきました。提案いただいたサーベイや、ミーティングへの同席により、第三者の視点が入ることで従業員が「本音を出しやすい雰囲気」が醸成されました。目には見えない「職場の空気感」こそが企業価値であることを教わり、組織の血流が良くなったと実感しています。

コンサルタントより

働き方改革といわれると、労働時間や休暇の方に目が行きがちです。働き方に関するハード面での条件整備、環境整備は大切なところですが、そこで次に働く人の職場内環境に注目します。自身の仕事内容と他の人がどのような仕事をしているのか、相互の仕事内容を知ることも大切です。その関係性や取り組みを理解し、自身も目標とするものが明確になると、意欲を持ち能動的に仕事に対する取り組みも進捗します。職場内のコミュニケーションを円滑にすることで職場内の風通しを良くし、双方向の話し合いができることでパフォーマンスが高まります。今回の取り組みで、働く人が必要とされていることの自己肯定感を高め仕事に対する目標をコミットする従業員が出てきたことは仕事のやりがいにつながる一歩だと思いました。

農業は人を雇うことで事業規模の拡大が望めます。その中で事業展開となると経営者の考え方が大きく影響します。分ち合う農園では地域の農業者との交流を持ち、経営者自ら計画的に視察や研修に参加しています。また広く人材を受け入れ持続可能な農業を目指すなかで、従業員の働き甲斐も併せて実現させようという取り組みは継続していただきたいと思えるものです。