

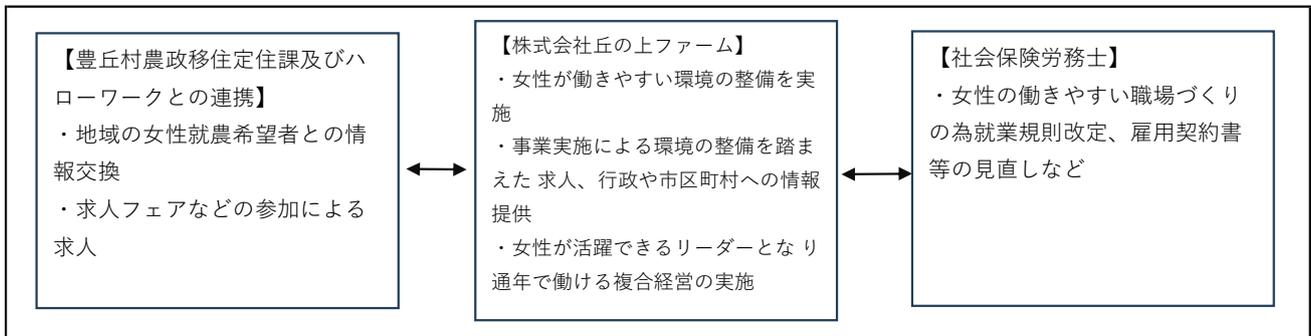
令和6年度女性の就農環境改善・活躍推進事業
(女性が働きやすい環境の整備支援) 計画書

1 地域取組主体の概要

名称	株式会社丘の上ファーム	
所在地	長野県下伊那郡豊丘村神稲4502-2	
代表者	原 昌紀	
主な組織の事業内容 (注)	<p>当社は長野県豊丘村でりんご・さくらんぼ・ぶどう・桃を中心に計7haの果樹栽培する果樹農業法人です。代々続く果樹農家の個人経営から2022年に法人化しています。</p> <p>観光農業にも取り組み、さくらんぼ狩りは個人客を中心に年間2000人の体験、桃狩りでは観光バスを中心に年間3000人の集客をしています。</p> <p>加工部門では、ドライフルーツとゼリー飲料を自社生産、またジュース工場で委託製造したストレートジュース等の販売をしております。</p> <p>販売先は自社EC、カタログ定期便を通じて収穫翌日に消費者へ届けるB2Cモデルをメインにしており、高付加価値を提供し安定した利益を確保しています。</p> <p>さらにふるさと納税や県外マルシェなど催事での試食販売を通じてリピーターを獲得し、EC売上比率は年々上昇しています。加工品も青果とのシナジー効果でファンを拡大しております。</p> <p>若手農業従事者の積極的な雇用と圃場拡大により地域のリーディングファームとして成長を続けており、今後は10 ha体制を視野に更なる地域農業の貢献に勤めます。</p> <p>事業内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・栽培品目：りんご・さくらんぼ・ぶどう・桃の生産および加工品の製造・販売 ・経営規模：7 ha (リンゴ4.5ha、モモ1.5 ha、サクランボ0.6 ha、ブドウ0.4 ha) ・農業関連事業：観光農園(さくらんぼ・桃狩り) 学校・企業向け農業体験プログラム <p>経営・労働環境の取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・産休・育休・短時間勤務制度の整備 ・土日休業(繁忙期除く)年間休日111日 ・LINEシフトによる柔軟勤務/長期休暇制度 ・動画による作業安全マニュアル作成 	女性農業者の人数：10人

(注) 主な組織の事業内容は、具体的に記載する。

2 事業実施体制



(注) 実施に必要な関係機関との実施体制を記載する。

3 女性の就農環境改善のための取組計画

(1) 地域取組主体における女性の農業への呼び込み・定着・活躍の課題（注）

<p>【地域の女性農業者の課題】</p> <p>長野県豊丘村でも全国同様に農業従事者の高齢化が進み、労働力確保が大きな課題となっています。長野県豊丘村の最新農林業センサス（2020年）を見ると、常時雇用されている女性農業者176人のうち65歳以上120人（68%）55-64歳34人（19%）25-54歳22人（12%）という年齢構成になっております。つまり“子育て世代”に相当する25～54歳層は全体のわずか1割強しかおらず、65歳以上が5倍強を占める極端な高齢偏重型で、特に子育て世代と定年直後の世代が働き続けられる農業法人は数えるほどしかない。そのため農繁期には複数の農家・企業で同じ人材を奪い合い、冬季は逆に就労機会が乏しくなるアンバランスが生じています。</p> <p>その課題解決の為、当社は果樹（リンゴ・モモ・サクランボ・ブドウ）直販と加工そして観光農園を組み合わせ、年間を通じて女性が働ける仕組みづくりに取り組んできました。生産部門では動画を使った作業マニュアルやはしごを使わない高所作業車や電動剪定ハサミなど重労働の軽減。加工部門では女性主体で商品開発を進めるほか、観光部門では接客に強い女性社員がさくらんぼ狩り接客や運営と販路拡大を担い、顧客の声を現場改善へ還元させています。仕事の少ない冬場の雇用も加工品拡大と今まで技術者のみがやっていた剪定の作業マニュアル機械等の設備投資を行い「短時間からリーダー職まで」とキャリアが描ける地域モデル農園を目指しています。</p>
<p>【現状の労働環境を踏まえた施設等の必要性】</p> <p>当社の圃場は近年規模拡大と栽培面積の増大によりハウス内・露地を含めて畑の数は30か所を超え複数箇所に点在しております。その中で作業中の女性のトイレが大きな問題として生じております。現在のトイレの課題として①トイレの数が圧倒的に少ない②男女兼用のトイレでプライバシーが確保できない③老朽化による臭気・衛生面の不安④トイレに手洗い設備が無い、手洗いのために遠くの水場まで移動する必要がある——という課題を抱えています。結果として、女性従業員は作業中にトイレへ行きづらい環境になっており、我慢して水分摂取を控えることが懸念され、水分摂取を控えることで膀胱炎や熱中症リスクが高まり身体への負担のリスクがあります。またトイレから離れた圃場では車で移動が必要で離れた休憩所まで往復するため、作業効率が悪くなり作業のロスが生じます。雇用面では「トイレが使いづらい職場」という口コミが広がり、新規採用の応募が伸びないという負の連鎖が生じます。そこで、トイレ問題の課題解決の設備として「快適トイレ仕様（簡易水洗・換気・照明・鏡・手洗い器付き）」女性専用トイレ+手洗い一体型ユニットを各作業拠点および主要圃場へ複数台設置することで、①衛生・健康リスクの解消、②移動時間の削減による生産性向上、③採用力強化に不可欠である。と考えます。</p> <p>したがって、本事業では「快適トイレ」仕様（簡易水洗・換気・照明・鏡・手洗い器付き）を基準とし、作業拠点1か所+観光拠点1か所と各品目ごとの拠点圃場（りんご・ぶどう・桃）3か所、計5台（女性専用5台）を導入することで、女性が安心・快適に働き続けられる環境を整備します。</p>
<p>【その他女性の農業への呼び込み・定着・活躍の課題】</p> <p>その他の定着に向けて具体的な課題として</p> <p>① 呼び込み（採用）* 農作業＝「きつい・汚い・危険」というイメージが根強く、HPやSNSで“働きやすさ”を十分に発信できていない。</p> <p>* 面接後に仕事内容とのギャップが判明し、早期離職につながるケースが多い。体験就労や農業体験イベントで仕事内容を事前共有することで、ミスマッチ離職を防止する</p> <p>② 定着（就労継続）* 固定シフト・繁忙期の長時間労働が子育て・介護世代の離職要因。</p> <p>* 季節変動で仕事が途切れ、年間収入が不安定になる。希望シフト制・長期休暇制度を導入する。</p> <p>③ 活躍（キャリア形成）* 現場リーダーや専門職に進むための研修・資格取得の機会が限られ、昇進ルートが見えにくい。* 女性の感性・発信力を生かしたブランディングや商品開発に参画する場が少ない。SNS発信・マルシェ出店・女性リーダー育成で採用・販促効果を上げていく。</p> <p>情報発信の強化し、採用ページ・SNSで「男女別トイレ完備」などアピールし、イメージギャップを低減する。これら課題を解決することで、「安心して応募 → 定着 → ステップアップ」という好循環を実現し、女性農業者比率と就業満足度の向上を狙う。</p>

（注）（2）の取組に係る具体的な課題を記載する。

(2) 女性の働きやすい環境を整備するための託児スペース、男女別トイレ、更衣室等の確保に係る計画（注1）

区分番号 （注2）	時期	確保場所	数量	利用する女性 農業者（注 3）の人数	備考
②男女別トイ レ	2025年9月下旬	作業本拠地（選 果・加工拠点）	1	16	
②男女別トイ レ	2025年9月下旬	さくらんぼ観光 拠点	1	15	
②男女別トイ レ	2025年9月下旬	りんご園場	1	15	
②男女別トイ レ	2025年9月下旬	ぶどう園場	1	8	
②男女別トイ レ	2025年9月下旬	桃園場	1	12	
計			5	66	

（注1）事業実施主体は、本計画をホームページへ公表する際には、「事業費」及び「国庫補助金」の欄を削除すること。

（注2）「確保する施設等の区分」から該当する区分番号を選択し、記載すること。また、⑤又は⑥を選択した場合は、具体的な名称も記載すること。

（注3）農業者は、新規参入者、自営農業就農者（結婚を機に就農された者を含む。）、雇用就農者、アルバイト、ボランティア等の農業関連事業を含む年間30日以上従事のものとする。
農業関連事業とは、農産物製造・加工、農畜産物の貯蔵、運搬、販売、農業生産資材の製造、農作業の受託、都市住民等の農作業体験施設の設置・運営や民宿業を含む。

(3) ① 一般事業主行動計画策定・公表に向けた取組計画

時期	計画策定（見直し）に向けた取組内容	備考
2025年5月	現状把握として従業員数や勤務状況を集計簡易アンケート実施	
2025年6月	課題分析は集計結果を整理し課題を決定	
2025年9月	環境整備の実施/補助事業：女性専用トイレ5基設置	
2025年9月	計画作成は女性活躍目標と取組を決めて経営会議で承認	
2025年9月	周知として全体ミーティングで共有	
2026年1月	公表は労働局へ届出・HPに公開	
2026年3月	見直しについて毎年4月に進捗確認・必要に応じ改定	

（注1）計画策定（見直し）に向けた取組の内容欄には、計画策定（既に策定されている場合は、事業内容に沿っ

（注2）実績報告の際、策定した一般事業主行動計画の写しを添付すること。

② 整備内容を踏まえた「目標」達成のための取組（注）

時期	取組内容	備考
2025年6月	働きやすい環境の整備に向け社労士等専門家へ相談面談（年3回）	
2025年6月	地元マルシェや都内デパート催事、県内外で販売イベントに参加（年数回）	
2025年7月	地域女性農業者との情報交換、豊丘村移住定住課との連携	
2025年8月	豊丘村中学校、農業体験会インターンシップの開催	
2026年2月	ハローワークへの求人情報の掲載	
随時	女性農業者の情報をInstagramにて発信（週2回以上） 働きやすい環境整備に向けた社内検討会（年1回以上） 農水省が取り組むGFPと農業女子PJネットワークに参加	

（注）女性の就農環境改善のための整備内容を踏まえた、女性農業者確保の目標の達成のための具体的

4 女性農業者確保の目標（注）

翌年度末までの女性農業者の新規確保人数（注）	7人
（女性農業者の新規確保人数の内訳）	
自営農業就業者	0人
雇用就農者	1人
アルバイト等	6人

（注）事業実施年度の翌年度末までの新規確保人数。また、第2の1の（5）の実績報告においては記載不要。

※ 必要に応じ、計画の詳細等を記載した資料を添付すること。

※ 添付資料のうち、申請者のウェブサイトにおいて閲覧が可能な場合は、当該ウェブサイトのURLを記載することにより当該資料の添付を省略することができる。

※ 国が必要と求める資料については、求めに応じ、遅滞なく提出しなければならない。