



| 株式会社アグリー

法人名	株式会社 アグリー
代表者名	代表取締役社長 井上 弘
主な経営作物	小松菜、水菜、リーフレタス、フリルアイス／水耕栽培
その他事業	通販事業、農福連携、ハウス施設・資材販売、水耕栽培コンサルティング、就農支援、のうふうラボ
従業員数	4名 (他、パートアルバイト1名、障がい者受け入れ20~30名)
関連会社	株式会社土屋
売上	約6,900万円

水耕栽培

農福連携

食育

独立支援

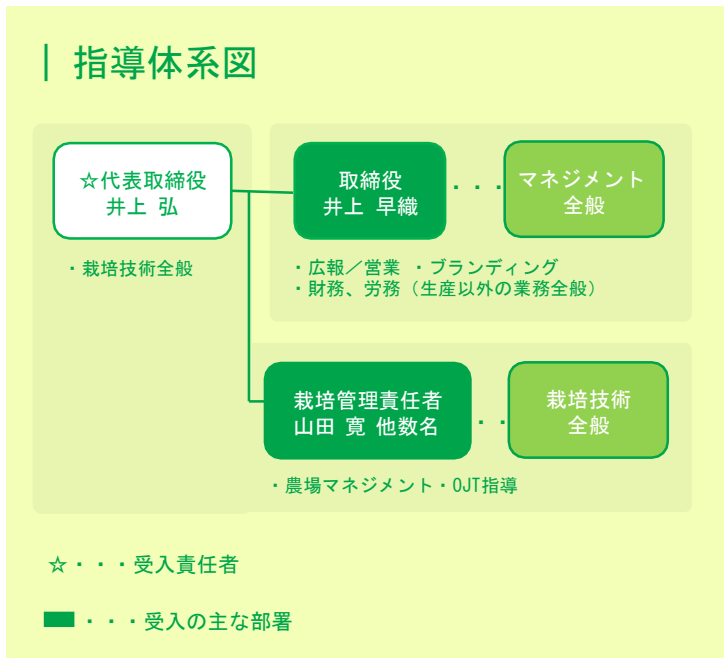
アグリー生産方式

ブランド化

2011年9月に設立。代表の井上夫婦が、ある日出会った葉物野菜の新鮮さ、安全性、味に惚れ込み、自ら生産するため夫婦で就農。試行錯誤しながら「アグリー農園方式」の水耕栽培ノウハウを確立し、これまでも多数の研修生を受け入れ、独立を支援してきた。また、作業が比較的単純である水耕栽培の特徴を活かし、障がい者の支援の場を目指した農福連携にも注力。水耕栽培を通じた社会貢献を模索している。

当法人における人材育成目標

| 指導体系図



| 3年後の到達目標

- ・ 自身と仲間の成長のために自律した人間性を備え、現場で生じる課題を仲間とともに粘り強く解決していける人材。

| 法人で求める基礎的な素質

【求める人物像】以下の2点に合致する「自律」した方

①人間性：自分を大切にしていること

- 一素直であること、嘘をつかず、背伸びをしないこと。
- 一自らのビジョンを持っており、その達成に向けて逃げずに努力できる。
- 一強い探求心を持ち、「これでいいや」と妥協しない。

②バランス感があること

- 一【欲や自己実現の追求】と、【他者・自然との調和】のバランスを保てる人。
- 一柔軟な姿勢を保てる人。

| 経営者・経営陣としての考え

【会社の特徴】

自社独自の水耕栽培ノウハウによって、「食べていける」モデルをお教えします。LEDではなく太陽光と自然の水を用いた栽培のため、低コストな経営が可能です。また、当社は研修を経て独立した後も、人材、販路（ブランド）面でサポートするグループ体制の構築を目指しており、就農後に特にネックとなる安定した販路においても、量販店中心に販路を提供することができます。また、研修期間中も、従業員間のコミュニケーションを重視しており、対話やワークショップを通じて個性を引き出しつつ、自らが主体的に考える習慣を、一緒に身に付けていくことができます。

【採用後に求めるもの】

研修生の希望に合わせ、独立や継続就農など様々なスタイルを応援します！

| 先輩社員の声



山田寛さん(栽培管理責任者)

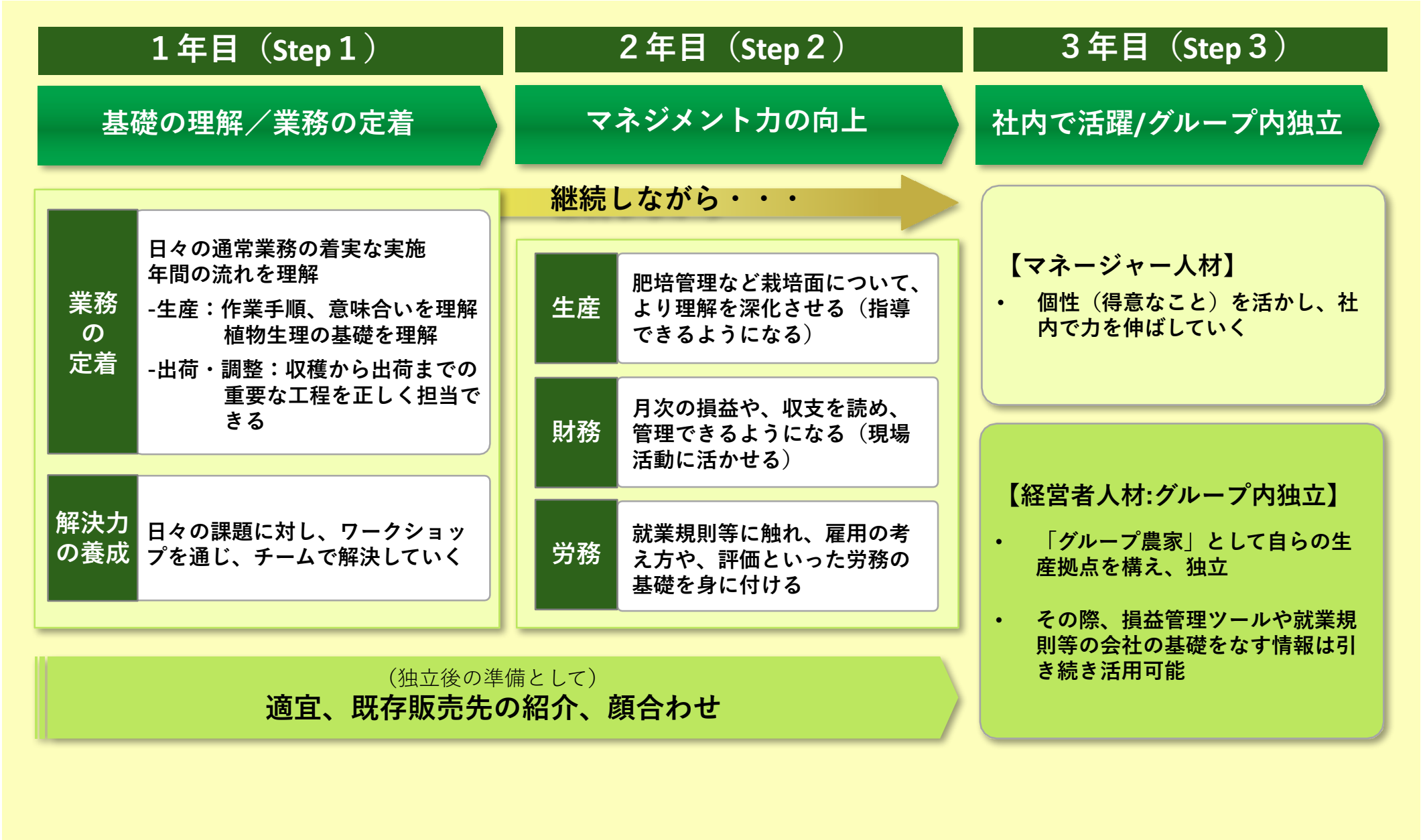
8年前に地元に戻ってきた際、縁があって入社しました。まったくの素人だったので、すべてが新鮮で、その都度学びながら現在に至ります。病気が発生しどん底な時期も経験しましたが、一つ一つチームで乗り越えてきたことで、人間力も鍛えられたように感じます。現在は受け入れた障がい者さんへの指導がメインで、一人ひとりの得意・不得意に合わせたサポートをしています。個性に応じた配置やチャレンジをさせてくれる点が、のびのびやれている理由だと感じます。

インターンシッププログラム フロー

コース特徴	指導体制	継続雇用の有無
① 3年目からの独立を前提とし、主体性を育むインターンプログラム。 ② 低コスト化、農福連携を前提に最適化された水耕栽培を学ぶことができる。 ③ 財務、労務、販売など経営に不可欠なテラシーもOJTを通じて学習可能。 ④ 研修終了後は、グループの一員として独立し、財務・労務管理のツール活用や販路の共有ができる。そのため、比較的早期の経営安定が実現できる。	栽培技術面：井上弘氏 OJT、現場指導：山田寛氏 その他マネジメント全般：井上早織氏	有(グループ内独立を推奨)

◆目指す習得スキルと具体的な取り組み内容

※研修生の意欲、成長度合いを見ながら、できる限り希望に沿った経験の機会を提供できます。



（補足）法人における年間・日々の営農スケジュールイメージ

作業イメージ（参考）

水耕栽培は露地栽培と異なり、1年に複数回の栽培を行います。そのため、1年目は基礎となる業務の定着を、2年目は栽培業務を継続しながら、独立に向けた管理上の重要知識について、業務の中で学んでいきます。

1年目：基礎の理解／業務の定着



1年目は、現場の指導担当者のもとで、一つ一つの作業を繰り返し行い定着を目指します。その過程で植物生理の基礎や、課題への対処（考え方とその実践）を通じ、考える力も養成していきます。

【業務の定着】

- 1年目は業務の正確な実施ができるよう、現場で指導を受けながら定着させていきます。
- 水耕栽培は一年に複数回の栽培を行うため、一つ一つの業務を定着させるための学びの機会が多く用意されています。
- また、水耕栽培は比較的単純で分担が可能な作業が多いため、障がい者の方々を雇用する農福連携の取組も可能です。
- 自身の栽培知識だけでなく、独立後の雇用を見据え、他者への指導の仕方も学んでいきます。

【課題解決力の養成】

- 現場で発生した課題については、チームで解決を目指します。
- その方法として、当社ではワークショップを通じた参加型の解決を取り入れており、これらの取組を通じ、多面的な見方・考え方を習得することが可能です。

2年目：マネジメント力の向上

The image shows a detailed financial spreadsheet with various columns for years (2014 to 2023) and rows for different financial metrics. A large red 'SAMPLE' watermark is overlaid on the center of the spreadsheet.

※資料はイメージです

The image shows a document titled '目次' (Table of Contents) with sections for '第1章 総論' (Chapter 1: General), '第2章 概況、活動等' (Chapter 2: Overview, Activities, etc.), '第3章 就業規則' (Chapter 3: Employment Rules), and '第4章 労働時間、待遇及び所' (Chapter 4: Working Hours, Benefits, and Location). The document is in Japanese and appears to be a formal policy or rulebook.

2年目は、栽培業務と並行して、独立に向けた知識の装着と実践を進めていきます。財務管理は毎月1回、労務管理やその他販路獲得に向けた取引先との関係づくりは状況を見ながら適宜行うイメージです。

【財務】

- 数字を適切に把握することは、正しい判断を的確に下すために必要不可欠です。
- 基礎的な用語の理解と併せて、資料の中で大きな部分を占める数字の中身であったり、月々どのように変化しているかを横に眺めたり、「変化を察知する」ための数字の見方を学んでいきます。

【労務】

- 一人でできる農業の規模には限度があり、独立後は人の力を借りて経営を安定させていくことになります。当社では、農福連携をはじめ、多くの人の力を借りているため、就業規則等をしっかりと定めて運営しています。
- 独立後の会社運営に必須なものとして、独立される方に就業規則を提供しています。そのポイント、および雇用・評価の考え方については、業務の中で適宜指導を行っていきます。