

# 経営理念

## ● パーパス（目的、役割、存在意義）

創造性のある農業を展開し、地域農業を魅力あるお仕事に

## ● 事業理念

お客様と商品に誠実に向き合い、  
果実を通じて幸せな時間と笑顔を提供する

## ● 基本姿勢

\* 挑戦、深化、共創、誠実、未来



# 基本姿勢解説①

## ●挑戦し続ける

変化や不確実性を恐れず、一步踏み出す姿勢を大切にする。  
国産グレープフルーツやベルガモットなど、挑戦の積み重ねが萬秀フルーツをつくってきました。

### ■ 行動指針

- \* 前例や正解がなくても、まずは小さく試す
- \* 失敗を責めず「次にどう活かすか」までを仕事にする
- \* 現状維持が続くときほど、意図して一步踏み出す
- \* 新しい価値の創出、新しい地域農業の姿を追求し続ける

## ●深化で勝つ

規模拡大より「質・価値・技術・満足度」を深めることで、地域で替えの利かない存在になる。  
“数や量を追わず、まず先に「中身で選ばれる」会社”を目指す。

### ■ 行動指針

- \* 量よりも、品質・精度・満足度を優先する。それが出来た時に次に量へ
- \* 「本当に意味があるのか？」を常に自分に問い続ける
- \* 流行や安さではなく、価値で選ばれる仕事を追求する

## 基本姿勢解説②

### ●共につくる

社員・パート・お客様・地域・取引先と、「農業と価値」を“共につくる”姿勢。  
オーナー制度、体験型、コラボなど、萬秀フルーツの仕組みは常に共創の上に成り立っている。

#### ■ 行動指針

- \* 一人で完結させず、誰かを巻き込んで考える
- \* お客様・協力事業者、仲間・地域を「一緒につくるパートナー」として接する
- \* 情報・失敗・成果を独占せず、チームで共有する

### ●誠実に積み上げる

丁寧で真面目な仕事、誤魔化さず、逃げず、事実に向き合う姿勢を最優先する。  
病害や品種違い、経営危機も正面から受け止めてきた歴史そのものが現在の信頼をつくった。

#### ■ 行動指針

- \* 商品や仕事に真面目、丁寧に
- \* 何事もごまかさず、逃げず、向き合う選択を優先する
- \* 顧客とも、社員同士でも良いことも悪いことも、事実を正しく伝える
- \* 信頼を損なう近道より、信頼が積み上がる遠回りを選ぶ

## 基本姿勢解説③

### ●つなぐ仕事をする（未来 × 地域 × 自分の幸せ）

農園・仲間・地域農業の未来に“つながる仕事”を意識し、その丁寧な積み重ねが自分自身の誇りと安心にも返ってくるという姿勢。

#### ■ 行動指針

- \* 自分の工夫や気づきを、仲間が続けやすい形で残す
- \* 「自分だけのやり方」を「みんなができるやり方」にし、農園を強くしていく
- \* 今日の丁寧な仕事が、地域農業と萬秀フルーツの未来、そして自分の誇りと安心につながると意識する
- \* 会社を通じて従業員の夢、幸せの達成を後押しできる存在となる

# 基本姿勢（1年目スタッフ用）

## ●挑戦し続ける 失敗を怖がらずに、まずやってみる

### ■行動の考え方

- \* うまくいかなくても「次はどうするか」を考える
- \* 昨日より今日、今日より明日で、能力・作業の向上をめざす

## ●深化で勝つ 量や早さより、「ていねいさ」を大事にする

### ■行動の考え方

- \* 急ぎすぎず、確認しながら、確実に作業する
- \* 作業内容や意図目的（この作業はそもそも何の為なのか）、仕事の流れを理解する
- \* これで大丈夫か、もっと良いやり方は無いか？を常に考える

## ●共につくる 独りで頑張らずに皆で農園をつくる

### ■行動の考え方

- \* 自分たちにとって過ごしやすい職場を維持するためには、みんなの協力が必要です
- \* 困ったら、迷ったらすぐ相談
- \* 気づいたことは皆に共有する
- \* 互いに優しさを分け与える環境を

## 基本姿勢②（1年目スタッフ用）

### ●誠実に積み上げる 真面目に丁寧にごまかさず仕事をする

#### ■ 行動の考え方

- \*たとえ時間が掛かっても、正確性を落とさずに作業を行う。
- \*ミスを隠さず、すぐ伝える
- \*わからないことはそのままにしない

### ●つなぐ仕事をする 今日の仕事が、農園・地域・自分の未来につながる

#### ■ 行動の考え方

- \*丁寧な仕事が、農園と地域の未来、そして自分の安心につながると意識する
- \*自分のやり方や工夫を、周りに伝える

### ■働く人の人生も、大切に作る農園である

萬秀フルーツは、

「使われる場所」ではなく、「大切にされながら働ける場所」でありたいと考えています。  
会社を通じて、働く人の夢の後押しや、幸福の追求の後押しを出来る存在となります。



# 待遇改善の計画

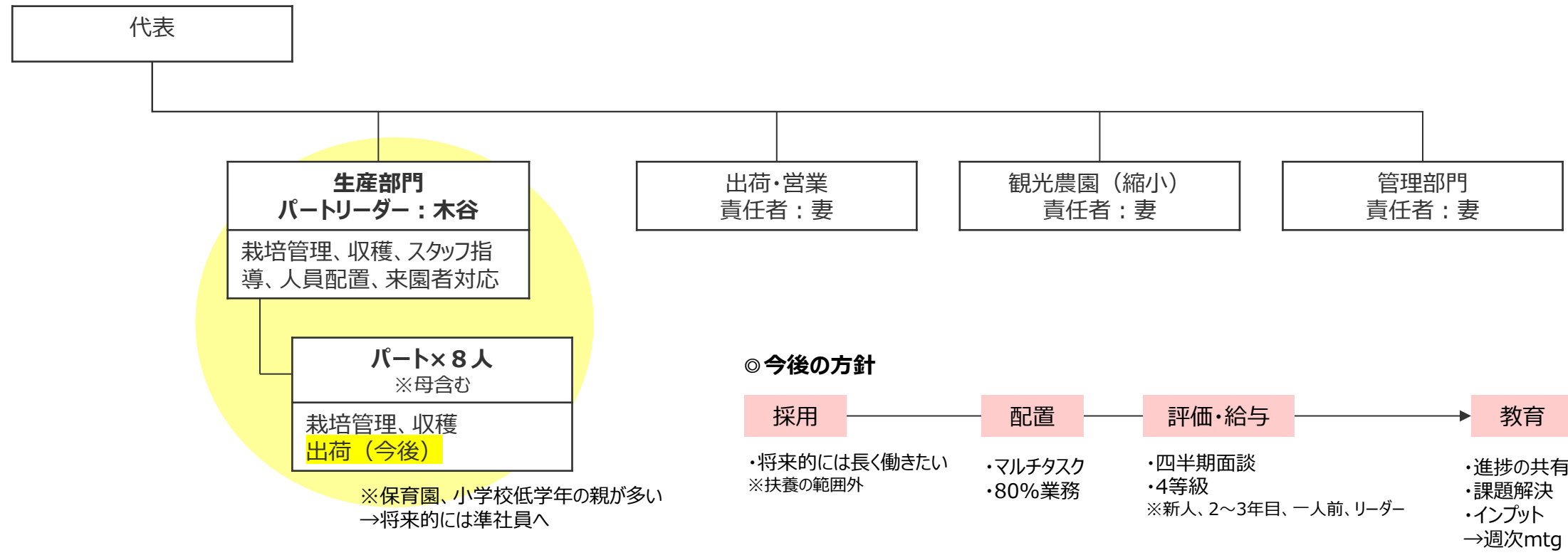
目標年 (末時点)	パートさん向け 休暇、非金銭報酬、設備、他	目標初任時給	正社向け 休暇、非金銭報酬、設備、他
2024まで	年1度ほどの果実ギフト、男女別トイレ、シフト自由、長期休暇、代替スタッフ不要、お茶支給、休憩所のテレビ設置、ロッカー設置、体験バイトの導入、昇給条件規定	1200	社保、健康診断、就労規則
2025	個人面談、中長期的な希望の調査、有給休暇、就労規則、作業着購入支援	1250	旅費規程
2026	傷害保険加入、準社員（扶養外）正社員登用整備資格、手洗いお湯、 研修補助（溶接、玉掛け、小型車両系、高所作業車）	1300	
2027	小さな更衣室、男性ロッカーの検討 健康診断	1350	
2028	勤続表彰の導入（5年ごと？）	1400	
2029	ユニフォーム支給	1450	閑散期週休2日 年間休日110日、慶弔規定、36協定、退職金制度、賞与、有給規定
2030	以後順次検討	1500	研修支援
2031		1550	年間休日120日、書籍購入支援
2032		1600	住宅手当
2033		1650	各種表彰制度

指標	生産性：910万／人→1,100万／人 ※4400万、役員2人、パート2.5人（8人、0.3換算）
----	--

構成要素⑥：

# パート中心の生産体制（隣町からもくる）

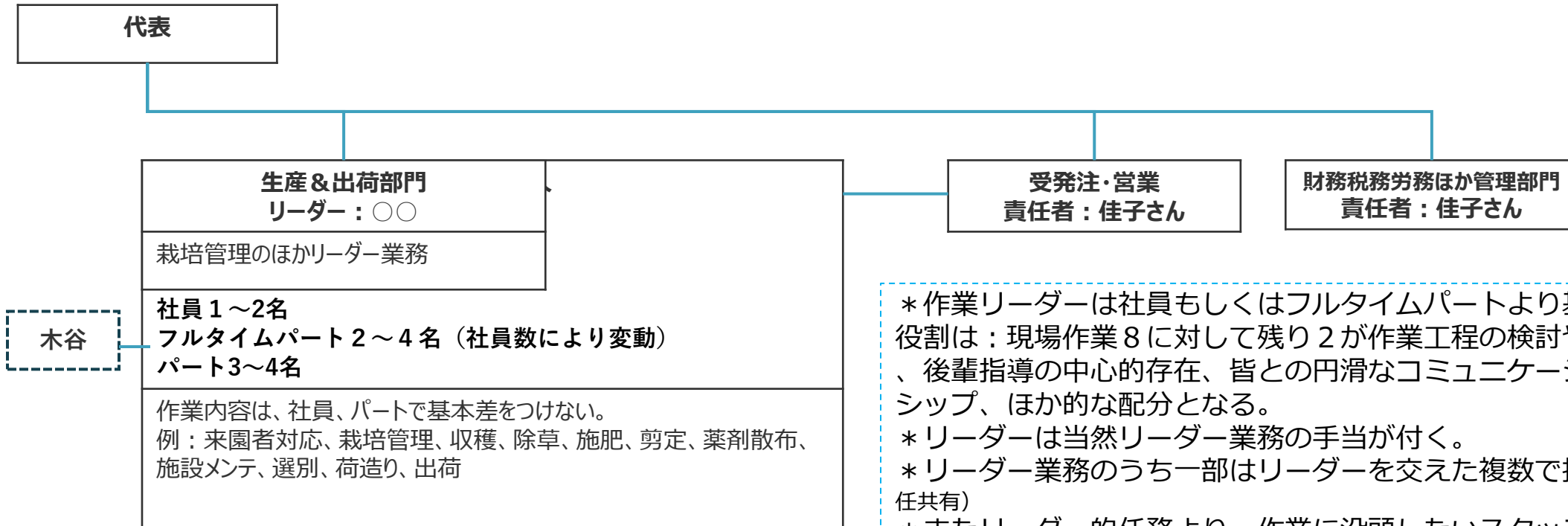
両親の高齢化に伴い、人手不足の解消としてパートスタッフを雇用。  
被雇用者の学区被りを低減したり、突然休んでもOK、前週シフト申告にすることで働きやすい環境を整備。**（最低賃金の110-120%での時給）**





# 2030年の組織図

木谷さんの引退&非常勤指導員化をふまえ  
現場が社員 1-2名、フルタイムパート 2-4 名、パート 3 名程度で回せるように準備する。  
荷造り&発送業務については2030年までに、佳子さんからパートさんに順次移行する。



\* 作業リーダーは社員もしくはフルタイムパートより基本的に任命。  
役割は：現場作業 8 に対して残り 2 が作業工程の検討や管理、人員配置、後輩指導の中心的存在、皆との円滑なコミュニケーション、リーダーシップ、ほか的な配分となる。  
\* リーダーは当然リーダー業務の手当が付く。  
\* リーダー業務のうち一部はリーダーを交えた複数で担う。（孤立防止と責任共有）  
\* またリーダー的任務より、作業に没頭したいスタッフさん向けに「現場スペシャリスト」でキャリアアップ&昇給していけるモデルを3年後までに構築する。

# よく言われる壁とは？

103万

160万

所得税がかかり始める。2025より160万に、178万になる噂

110万

住民税（市・町民税）がかかり始める  
例：120万だと年1万6千円前後

130万

夫の扶養を外れ、社会保険（健康保険、厚生年金）に加入  
社会保険は事業所と本人が折半

150万

150万円を超えると、配偶者特別控除が段階的に38万から0円になる  
150万円＝控除額38万、180万円＝控除額16万、201万円＝控除額0円

※旦那の年収を900以下と仮定

## その他のモノ

雇用保険

週20時間より（給与額×0.7）農業は0.7% 事業所と本人が折半

例：月85時間で時給1300円＝110500円×0.7%＝773円

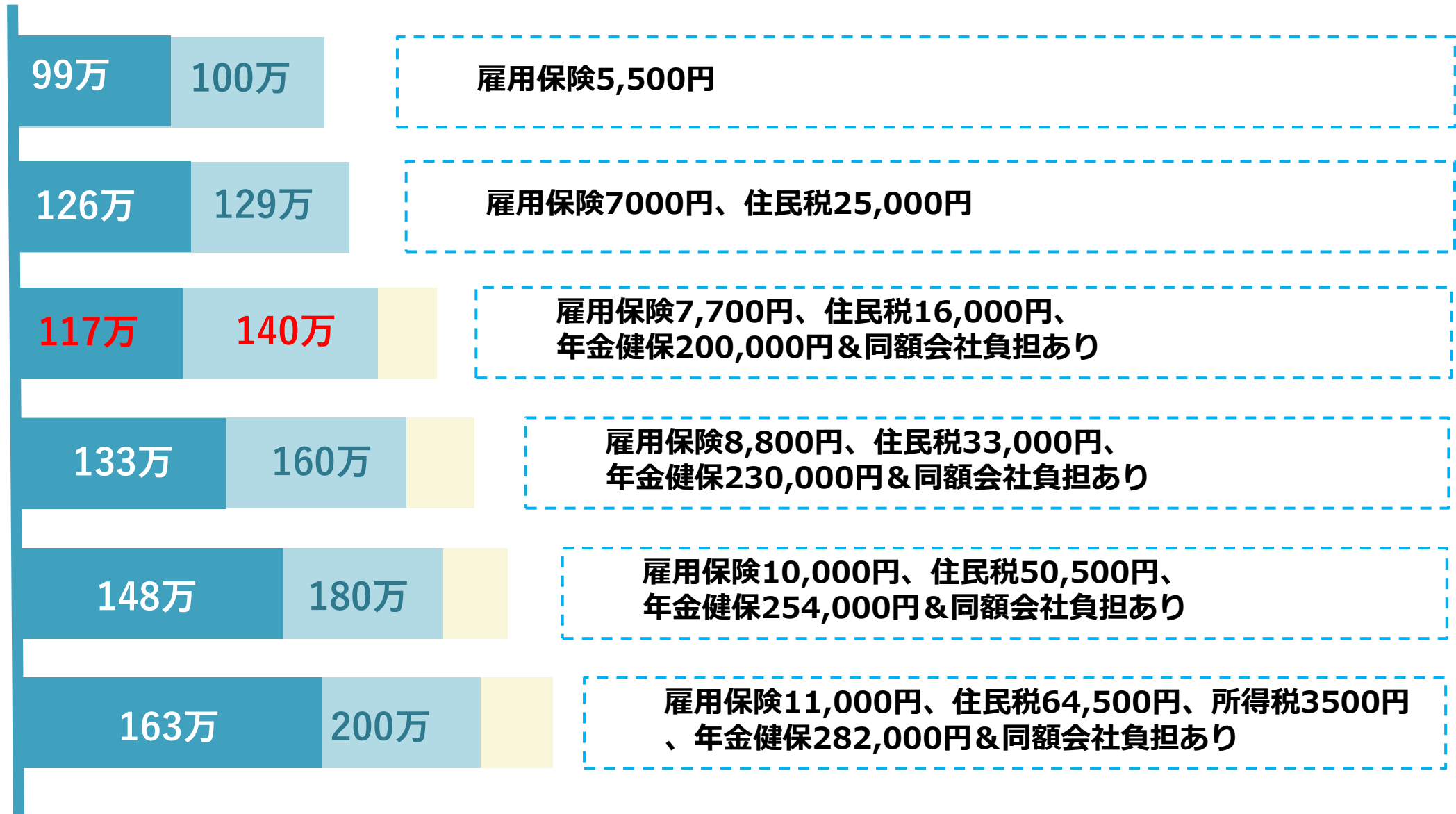
メリット：失業保険、教育訓練給付制度、育児休業給付金（1歳未満の子どもの養育時）

労災保険

パートアルバイト関係なく強制加入：事業所が支払うモノ

勤務中けがをしたら、自分（旦那）の健康保険ではなく労災保険から  
治療費が支払われる

# 壁を踏まえた実際の手取りと人件費総額



## 週4勤務と時給の関係、社保（準社員）への移行の考え方

時間数	週出勤数	4週間	月総時間数	時給	月給	実質労働月数	年額
5	4	4	80	1,250	100,000	12	1,200,000
5	4	4	80	1,300	104,000	12	1,248,000
5	4	4	80	1,400	112,000	12	1,344,000
7	4	4	112	1,500	168,000	12	2,016,000
5	3	4	60	1,500	90,000	12	1,080,000
6	3	4	72	1,500	108,000	12	1,296,000
5	4	4	80	1,600	128,000	12	1,536,000
5	4	4	80	1,700	136,000	12	1,632,000
7	4	4	112	1,700	190,400	12	2,284,800
7	5	4	140	1,700	238,000	12	2,856,000
5	4	4	80	1,800	144,000	12	1,728,000
5	4	4	80	1,900	152,000	12	1,824,000

# 採用、労務について

- \* 最賃の110-120%にすれば負けない。それが出来る事業を考える。
- \* 多様な働き方と優しい職場 ≠ 「ぬるい職場」
- \* 子供の発熱等、当日欠勤できる体制構築（品目選定）  
…稼働するに最低〇名要するというのを無くす。
- \* 子育てにより就労が制限される有能な子の活用。毎日出れる微妙より週一のエース。
- \* 作業が多岐にわたるので戦術理解が早い人が良いが、**それ以上に丁寧さがある人**
- \* 規模が小さくマルチスキルが求められるので、障害者雇用は諦めている。（将来的には農副連携へ）
- \* 発達障害の方をうまく活躍させられる能力はうちには無いので、いまのところなるべく避ける。
- \* 採用はインディードで。ハローワークはなるべく使わない。高校新卒は基本さける。
- \* パートさんは1学区1名までにして、保育園＆学校の問題を職場に持ち込まない。  
学年同じ出身高校の人は避ける。
- \* 体験バイト期間を設ける。
- \* 衛生要因、動機づけ要因の意識（ハーズバーグ的な）