



自慢の野菜を抱える代表取締役の山岸氏

## 経営概要

### ◆ 代表者、所在地

代表取締役 山岸隆之、群馬県吾妻郡中之条町

### ◆ 設立年

令和5年2月

### ◆ 経営規模

野菜（ハクサイ等）11ha

### ◆ 従業員数

役員1名、正社員1名、パート・アルバイト1名

### ◆ 事業内容

露地栽培を中心とした大型野菜の生産や育苗ハウスを活用した軟弱野菜の生産に取り組む。

## 1 現状及び相談内容

山岸氏は2年間農家で働きながら技術を身に付け、令和元年に独立就農した。**儲かる農業の確立を目指して規模拡大し、4年間で就農時の2.5haから11haまで経営面積を増やした。**

経営規模に応じた人材確保を進めるため、法人化に取り組むことにしたものの、安定性の高い経営計画作りや人材の確保・定着に必要な就業体制整備、労務環境の改善が課題だった。

## 2 支援内容

普及指導センターが中心となり群馬県農業経営・就農支援センターの専門家とも連携し、将来的な規模拡大や経営発展に向けた課題分析及び課題解決に向けた取組計画の策定等に対して助言を行った。

また、人材確保と定着に向け、就業規則の策定や労務環境の改善などに関する助言を行った。

## 3 人材の確保・育成に資する取組

★新規就農者を確保するために、町や県が主催する研修会に積極的に参加し自身の経験を発信するなど、精力的な活動を実施

### ■ 就農希望者に向けた情報

山岸氏は地元の農業高校を卒業した後も、出身高校との交流を続けており、教員、卒業生、在校生などの人脈を最大限に活用し、優秀な人材を正社員として雇用した。

また、**町や県が主催する新規就農者を呼び込む取組に参加する**など、機会があるごとに、自らの就農体験や従業員と経営者のそれぞれの心がけについて、就農希望者や関係機関の職員へ情報発信している。

### ■ OJTによる人材育成

**正社員には、持てる技術を伝えつつ、本人の理解度を確認しながら仕事を任せると、丁寧に育成指導している。**

また、栽培や販売の情報を共有し、次の展開について正社員の考えを聞く機会を設け、人材育成を進めている。

### ■ 人材の定着に向けた労務環境改善

山岸氏はこれまで休日もなく働いてきたが、正社員を雇用するにあたり、**就業規則を整備し、始業時間と終業時間を定め、自らの働き方も含めて見直しを行った。**

正社員の雇用は初めてだが、規模拡大に応じて徐々に従業員を増やしていく予定であり、**従業員と話し合いながらより良い労務環境づくりを進めること**としている。



頼りがいある正社員と共に

### 今後の意気込み

儲かる農業を目指し、規模拡大と一年を通じた安定出荷を進めています。法人化し、今後も正社員を増やし、加工や販売などの事業の多角化にも挑戦していきたいです。

### 専属スタッフ所感

新規就農者ですが、本人の努力と周囲のサポートがあり、栽培技術はしっかりしています。雇用と人材活用の経験を重ねることで、今後ますますの経営発展が期待されます。



代表の岩崎氏（左から2番目）と従業員の皆さん

## 経営概要

- ◆ **代表者、所在地**  
代表取締役 岩崎優也、 埼玉県本庄市
- ◆ **設立年**  
令和5年11月
- ◆ **経営規模**  
ねぎ 14ha（栽培9ha、作業受託5ha）
- ◆ **従業員数**  
役員1名、正社員12名、パート・アルバイト1名
- ◆ **事業内容**  
ねぎの生産・販売に取り組む。

## 1 現状及び相談内容

岩崎氏は非農家出身で大学卒業後、平成30年にねぎを生産している法人に雇用就農した。令和2年に青年等就農計画の認定を受け、法人から独立して農業経営を開始した。

ねぎの機械化一貫体系により栽培規模を拡大し、周年出荷体制や作業受託により経営安定を図っている。**安定的な雇用を確保するために、法人化**をしたいと、埼玉県農業経営・就農支援センターへ令和4年8月に相談があった。

## 2 支援内容

新規就農に際し、**農業次世代人材投資事業（経営開始型）の交付等**について関係機関と連携し支援を行った。**埼玉農業経営塾への参加を促し、農業経営の将来像について検討する機会を提供した。**

また、税理士や中小企業診断士、行政書士、社会保険労務士の派遣を通じて、**法人化や労務管理に関する助言を行い、雇用体制整備に対する支援**を行った。

## 3 人材の確保・育成に資する取組

★作業別にチーム編成を行い、そのチームのリーダーに積極的に進捗管理を任せることなどで業務を通じた能力向上の取組を実施

### ■ 労働環境の整備と雇用の安定化

令和5年11月に「株式会社こむぎ」を設立するとともに、社会保険制度の諸規定を整備した。あわせて、**就業規則を策定し労働条件を明確化**した。

### ■ 作業チーム編成による人材育成

従業員の適性と希望を勘案して栽培管理と出荷調製に**各チームを編成し、リーダーによる指示連絡体制**を整えた。

### ■ 経営管理ツールを活用しデータ管理

経営管理ツールの活用により、迅速なデータ共有を行っている。作付計画や栽培管理、作業進捗、出荷量、売上等の**業務におけるデータを迅速かつ徹底して数値管理・共有**することで、従業員に示す指標を明確化し、正確な指示が行えるようになった。



ねぎほ場



調製作業

### 今後の意気込み

今後の経営規模の拡大と経営発展のために、自社ブランド力の向上と販路拡大による販売力の強化に取り組んでいきます。

### 専属スタッフ所感

経営ビジョンが明確であり、経営発展への意思が高く、経営者、全従業員ともに20代と若く、地域の担い手として大きな役割を果たされており、今後の経営発展が期待されます。



(株)原ファームの皆さん

## 経営概要

- ◆ **代表者、所在地**  
代表取締役 原圭吾、山梨県北杜市
- ◆ **設立年**  
令和5年5月
- ◆ **経営規模**  
水稲 13ha、水稲作業受託 12ha
- ◆ **従業員数**  
役員2名、パート・アルバイト3名
- ◆ **事業内容**  
水稲の生産・販売、作業受託に取り組む。

## 1 現状及び相談内容

地域における農業の担い手として水稲の生産・販売に取り組んでおり、年々経営規模が拡大しているため、経営の法人化を検討していた。

法人化に伴い、社会保険や運営費などの経費がこれまで以上に負担となることが懸念されるため、**法人化することにメリットがあるかどうかを確認したい**と、山梨県農業経営・就農支援センターに相談があった。

## 2 支援内容

中小企業診断士による**法人化のメリット・デメリットの説明**や社会保険労務士による適切な**就業規則の策定及び労働環境の改善などに関する助言**を行った。

## 3 人材の確保・育成に資する取組

★栽培技術等の専門性を高める機会として定期的に勉強会を開催し、従業員のキャリアアップや意欲の向上につながる環境を整備

### ■ 雇用の安定化に向けて適切な就業規則を整備

法人化に際して、勤務条件や服務規律をはじめ、**就業に関する事項を定めた就業規則を整備**し、新たな人材確保に向けた雇用体制を構築した。

### ■ 従業員のスキルアップのために勉強会を実施

農作業安全や新たな農業技術などのテーマを従業員が設定し、調べた内容を発表し合ったり、勉強した内容を実際の業務に取り入れるなどの取り組みを定期的に実施し、**従業員の専門知識や課題解決能力、意欲の向上を図っている**。



勉強会の様子

### 今後の意気込み

水稲生産を中心の経営を継続しつつ、経営規模拡大と人材確保・育成をバランスよく取り組みたい。  
また、農業の魅力を発信・伝えていきたい。

### 専属スタッフ所感

営業とプロモーションが得意な代表夫人や従業員と一致団結し、農業法人としての組織力を活かすことで、更なる経営規模拡大を期待しています。