

## 地域農業の維持・地域と共に発展する複数戸法人の設立

相談者：水稲畑作の複合経営(60歳代)

地域：道北

相談区分：法人化・労務管理

## 相談経緯

- ・高齢化や離農による農家戸数の減少により、集落農業の維持が困難になることが予想される。
- ・十年以上前から法人化の検討がされてきたが、設立までに至らず、法人化を推進してきた農家のうち1戸が離農することになり、離農後の経営を引き継ぐ形で法人設立を目指すこととした。

## 相談内容

- ・法人化にあたっての個人の課題整理や税務上の整理事項、社会保険及び労務管理面の留意事項・対応等についてアドバイスがほしい。

## 支援内容

- 【初回】相談者に聞き取り、法人化の進め方に係る情報提供を行う。
- 【第1回】相談所に、相談者と関係機関が訪問。  
法人化に向けた意見交換等を行う。(専門家(法人化))
- 【第2回】合同会社と株式会社の違い、メリット・デメリット、  
資本金の額設定、出資者の構成、株式の移転、農地、施設、  
機会の賃料設定、機会等評価、給与、役員報酬の設定について、助  
言指導を行う。(税理士)
- 【第3回】適切な就業規則の考え方を助言した。(社会保険労務士)

## 支援結果

- ・目標とする法人の姿、ビジョンが明確化された。
- ・次年度に株式会社が設立された。

## 今後の課題

- ・役員報酬や給与規定、賃料の設定、就業規則について検討する。
- ・近隣農業者が法人立ち上げ後、新たに参加する場合の考え方等課題の洗い出しと検討を進める。

## 支援を受けた相談者・関係者の感想

・社会保険労務士の労務管理や就業規則に関する指摘は、納得のいく点が多く大変参考になった。(相談者)

・取組当初の公社での打合せで、目指す法人の姿等の理解が進み、その後の取組がスムーズに進んだ。(普及センター)

## 経営の安定・効率化に向けた複数戸法人の設立

相談者：畑作、露地野菜の複合経営(複数名 平均40代)

地域：道北

相談区分：法人化

## 相談経緯

- ・当地域は、園芸及び畑作の複合経営が主体だが、JAに選果場が無いことから、労働者の日々の選果・市場出荷などの負担が大きかった。
- ・地域で進む農家戸数の減少・高齢化・労働力不足などを解決するため、法人化を検討。

## 相談内容

- ・法人設立・運営の目指す姿や方向性が定まっておらず、合意形成を図るため、法人化のメリット・デメリットや個人経営との違い、個人毎に抱える疑問点や問題点、税務や労務管理面での課題整理について、アドバイスがほしい。

## 支援内容

【第1回目】法人化の考え方、税務や労務管理面等での課題を説明した。  
(専門家 法人化)

【第2回目】法人化の合意形成に向けて、関係機関での進め方を協議・検討を行う。(中小企業診断士、税理士)

【第3回目】法人化に伴う個人の課題、法人の課題の考え方を説明、法人化に伴う税務上の留意事事項について助言した。  
合同会社、株式会社の違い、設立に伴う個人事業の法人化による留意点、農地、機械、債務等の引継ぎについて助言を行う。  
(中小企業診断士、税理士)

## 支援結果

- ・税務や労務管理について理解を深めたことで、取組農家の合意形成が図られ、株式会社設立につながった。

## 今後の課題

- ・収支計画に沿った事業運営及び構成員・従業員の勤務体制や労務管理に係る整備が必要となるため、職員の意見を取り入れながら、課題解決に取り組んでいくことを期待。

## 支援を受けた相談者・関係者の感想

・個人経営と法人経営の考え方の違いや税務・労務管理での理解が深まった。  
(相談者)

・全体検討会の中で協議を重ね、法人の具体的な姿、方向性についての共通認識が深まったと思われる。(普及センター)

## 地域の農業の維持と雇用の確保・改善に向けた法人の設立

相談者：水稲畑作の複合経営(40歳代)

地域：道央

相談区分：法人化・経営継承・労務管理

## 相談経緯

- ・当地区は水田地帯で、周辺の高齢化が進み農家戸数は減少している。
- ・将来的に地域の離農地を担うことになると考えており、自分が農地の受皿法人を設立し、社会的信用度を高め、従業員が安心して働ける雇用環境を整え、雇用や就農希望の研修生の受入もしていくなど、規模拡大に備えていきたい。

## 相談内容

- ・法人化に向けて、法人化の可否、合同会社か株式会社か、法人化のメリットや最適な法人設立の進め方等についてアドバイスがほしい。
- ・税制対策や社会保険、親からの土地、資産の継承の準備等についてもアドバイスがほしい。

## 支援内容

- 【初回】 相談者への聞き取りと法人化の進め方・経営継承に係る情報提供した。
- 【第1回目】法人化に向けた意見交換及び聞き取り(法人形態、税務、農地等)を行う。  
課題整理が進み、経営の方向性を明確化にした。  
(専門家(法人化))
- 【第2回目】営農及び経営の現状聞き取り、現状把握を行う。経営診断・分析手法の説明、法人の理念、ビジョンの明確化。(中小企業診断士)
- 【第3回目】具体的な5ヶ年の収支計画(損益)、設備・機械の更新計画等の作成及び従業員確保の計画、事業継承の考え方について説明。  
(中小企業診断士)

## 支援結果

- ・意見交換を通じて、法人化に向けた疑問点や進め方の理解が深まり目指す法人の姿、経営の方向性が明確化された。

## 今後の課題

- ・魅力ある経営の実現に向けた「経営理念、ビジョン、物語づくり」を進める。
- ・法人化準備のための事業計画を策定する。
- ・今後、主力となる従業員を育てられるよう、所得の向上と法人として働きやすい組織づくりを目指す。

## 支援を受けた相談者・関係者の感想

・相談時、何もわからない中で、直接会って意見交換でハードルを教えてもらい、具体的な話も聞けて頭の整理ができて良かった。(相談者)

・法人の理念、ビジョンをしっかりと考え、目指す農業の姿を明確にできて良かった。(普及センター)

関係機関が連携して進める新規就農研修生への  
第三者経営継承の取組み支援

相談者：肉用牛繁殖一貫経営(70歳代)

地域：道東

相談区分：経営継承

## 相談経緯

- ・後継者がいないため、北海道農業担い手育成センターの紹介で、新規就農予定者を研修生として受け入れており、継承について同センターに相談していたところ、相談所を紹介された。

## 相談内容

- ・新規就農を目指す20代後半の夫婦を1年間研修生として受け入れており、今後、従業員として雇用し、将来的に経営継承を進める予定。
- ・地域の担い手育成センターを通じて関係機関の支援を受けて継承を進めたいが、最善の継承方法(スケジュール、資金確保、資産継承時の税制対策等)のアドバイスがほしい。

## 支援内容

- 【初回】相談者への第三者継承に当たっての情報提供した。(税理士)
- 【第1回目】承継で引き継ぐもの(経営、有形資産、無形資産)、第三者経営継承と親族内継承との違い(メリット等)、継承の見える化(経営の方向性)について助言した。(税理士)
- 【第2回目・3回目】第三者経営継承について助言した(税理士)  
資産評価(個人の資産、会社の資産の扱い)、  
税制対策、会社の継承方法、新規就農者が活用できる資金確保・補助事業の手法・継承の時期を助言した。

## 支援結果

- ・法人の経営継承に係る企業価値、評価の整理。(継承規模の明確化)
- ・新規就農継承者の継承負担軽減方策の整理。(継承者の負担軽減)
- ・継承計画の決定と関係機関による支援体制の構築。(役割分担)

## 今後の課題

- ・今後の経営継承に向けて、整理事項の履行を進める。
- ・継承者への税制面以外の農業技術や経営ノウハウの継承など、地域関係機関が役割分担して継続的に支援を進める。

## 支援を受けた相談者・関係者の感想

・新規就農者への肉用牛の第三者経営継承の事例がないため、最初はどうに進めるのがいいかわからなかったのですが、最初に経営継承の考え方やスケジュール感が分かって良かった。(相談者)

・新規就農者の場合について、資金の借入れや資産評価・移行のやり方など参考になった。(関係機関)

## 畑作専門経営における新規就農者の 法人型第三者経営継承の取組み

相談者：畑作専門経営(30歳代、60歳代)

地域：道東

相談区分：法人化・経営継承

### 相談経緯

- ・国の事業(農の雇用事業、事業継承4年タイプ)を活用。
- ・4年+2年延長(独自研修)=6年後に共同法人を立ち上げ、その後に事業継承を予定している。
- ・令和5年度中に法人設立を予定している。

### 相談内容

- ・現在、新規就農に向け相談者の元で研修していた従業員を後継者とすることを検討している。
- ・今後、円滑な経営継承を進めるため、法人化も含め、税制面及び継承手法等をどのように進めるのが良いか。

### 支援内容

- 【第1回目】経営継承に伴う手順や課題整理とスケジュール確認した。継承者の技術習得度合の確認した。関係機関と支援体制を継続について協議(専門家 法人化)
- 【第2回目】経営継承に係る取組状況の確認について。具体的な課題整理と今後のスケジュールの作成支援を行う。(中小企業診断士)
- 【第3回目】経営継承の実務面での習得度合いの確認を行う。法人化の進め方、事務作業(法人化手続き、設立後の法人経営、事業継承の手法)の確認を行う。(専門家 法人化)

### 支援結果

- ・経営者、後継者ともに事業継承の手法の理解度は不十分で、今後の具体的な課題整理と相談者の理解に応じ再度説明する。
- ・後継者の技術面、経営面での修得度合いは進んでいると思われる。

### 今後の課題

- ・関係機関の訪問・伴走支援については、情報共有し、連携体制は維持していく。
- ・本年度、法人化作業を進めるので、経営継承計画に沿った課題整理を進める。併行して、今後は、資産の評価・移行、法人設立に向けた収支計画(損益)や事業計画書等の書類作成を具体的に進めて行く。

### 支援を受けた相談者・関係者の感想

- ・経営継承に関する長期的な支援のため、関係機関の担当者が人事異動で変わると、支援が途切れることが多いため、引継ぎの確認が必要と思われる。(普及センター)

## 経営診断に基づく新たな経営ビジョンで目指す 農場の事業計画の策定

相談者：肉用牛肥育素牛生産、一部肥育生産経営(60歳代)

地域：道央

相談区分：経営継承・経営改善・6次化

### 相談経緯

・黒毛和牛の繁殖経営の傍ら一部20頭程度の肥育を行い、町内を中心に販売・宣伝を行ってきている。今後は肥育頭数の拡大を目指して検討を進めたい。(今回の相談では、肥育生産部門の拡大に伴う肉の販路拡大とブランディングの支援の希望もあったことから、6次産業化サポートセンターで並行して対応。)

### 相談内容

今後、肥育部門の拡大を図るため、畜産クラスター事業の活用など補助の活用を考えているが、現在の生産資材の高騰や農業情勢を踏まえ、経営診断による自社の経営状況の把握とともに、新たな事業計画についてアドバイスがほしい。

また、後継者(長男)への経営継承に向けて必要な準備や後継者の考え方を取り入れるため、経営ビジョンの見直しについても検討したい。

### 支援内容

【初回】管内農業経営相談会に参加し、専門家のアドバイスを受けた。  
【第1回目】今後の経営改善・肉牛増頭計画作成に係る聞き取りと助言指導。事業計画の将来方向に係る経営状況・ビジョンの聞き取り。  
【第2回目】事業計画の将来方向に係る経営状況・ビジョンの聞き取り。  
後継者への承継に係る出資の取扱い説明。収支計画、資金、投資計画作成に係る改善事項の指摘(専門家 畜産コンサル)  
【第3回目】収支計画に基づく今後の事業計画、展望の協議及び検討。  
(税理士)

### 支援結果

・資材高騰及び飼料コスト高、円高等の厳しい状況であるが、肉牛増頭計画に基づく収支計画及び資金計画を作成し、肥育頭数拡大・販売拡大に向けた新たな事業計画を策定できた。

### 今後の課題

・支援途中

### 支援を受けた相談者・関係者の感想

・肉牛増頭計画に基づく経営シミュレーションにより、増頭方法をいくつかのパターン別に作成してもらい、今後の増頭計画の検討に役立った。(相談者)

・肉牛増頭計画に基づき作成した収支計画を元に、6次化の販売計画・ブランディングも並行して進められた。(コーディネーター)

## 会社の求人・採用に関する自社のアピール力の強化・充実 と労務管理の見直し

相談者：酪農経営(30歳代)

地域：道東

相談区分：労務管理

### 相談経緯

・現在、法人の求人・採用を担当しており、従業員(現在20名)を数年おきに採用しているが、思うように人材が集まらない。

### 相談内容

- ・主に新卒者の採用活動に当たり、企業説明会の面談やプレゼンテーションで自社の魅力や強みをアピールできる力を身につけたい。
- ・企業説明会の従業員募集やインターン生募集などに活用できる会社の説明資料づくりや面談などでの対応手法についてアドバイスがほしい。
- ・日頃の従業員の労務管理や就業規則に関する見直しやパートの就業規則作成も検討中であり、合わせて改善に向けたアドバイスがほしい。

### 支援内容

- 【初回】相談者への社内の就業規則や労務管理に係る聞き取り、情報提供した。(事務局)
- 【第1回目】会社採用説明会における留意事項(ターゲットの設定、学生の興味、会社が求める人材、採用基準で大切にしていること等)について説明した。(専門家 人材派遣)
- 【第2回目】労働時間管理、就業規則内容について説明した。  
女性パート職員の就業上の注意事項と独自規程の設定をした。(社会保険労務士)

### 支援結果

- ・企業説明会での対応ポイントやホームページ等の改善事項について整理を進められ、今後の従業員募集の資料づくりに繋がった。
- ・労務管理に係る基本的な改善事項の指摘・アドバイスを受け、今後の就業規則の見直しの参考となった。

### 今後の課題

- ・助成金の活用。
- ・今後に向けた人件費の抑制。
- ・採用及び従業員管理担当者の人材育成。(従業員のキャリアアップ)

### 支援を受けた相談者・関係者の感想

- ・労務管理上の疑問点や注意点、改善のポイントがよくわかった。
- ・これまでは一般的な就業規則(厚生労働省のホームページからダウンロードしたひな形)をベースにしていたので、農業用の具体的な改善ポイントがわかり、今後の就業規則の見直しに向けて参考になった。(相談者)