

個人版

農業者のみなさまへ

円滑な経営継承のために



想い・技術を未来につなぐ



経営継承対策とは何？

これからの明るい農業の未来に向けて、皆さまをご案内いたします。

後継者に継承するものには、土地や施設・機械などの「目に見える資産(人・資産)の継承」だけでなく、「目には見えない資産(知的資産)の継承」もあります。

円滑に経営を継承するためには、後継者の育成も必要となるため、計画的に時間をかけて取り組む必要があり、早めの対応がおすすめです。



継承する資産の構成要素



個人経営における経営継承の特徴



事業用資産と個人資産の仕分けが必要

農業者が居住している自宅の敷地内に農機具格納庫があるなど、農業に必要な資産が個人資産と一体化されている場合が多く、特に第三者へ継承する際は継承する資産の仕分けが必要になります。

継承を前提とした法人化

事業用資産が個人資産と明確に区分され、事業の継続性が高まるため、継承を前提とした法人化に取り組む例もあります。

計画的に経営継承しないとなどうなる？



後継者に
バトンタッチ
できるように
しよう

農業者の高齢化の進展

農業を支える基幹的農業従事者は年々高齢化し、今後一層の減少が見込まれていることから、担い手の確保が困難となり、農業の持続可能性が懸念される地域が発生する可能性があります。



突然親が亡くなり途方に暮れた

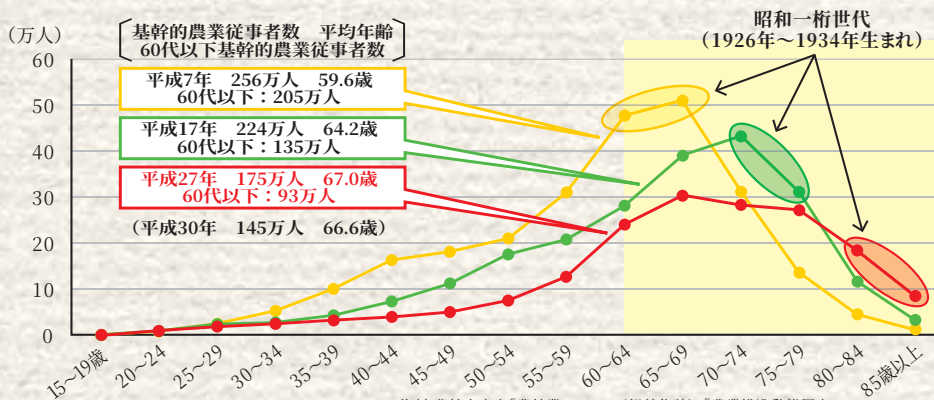
農業をしていた親が、突然亡くなった。子ども達は農業に携わっておらず、誰も農業を継ぐ意思がないため、農地をどうするのかなど途方に暮れた。

取引の慣習を継承できず契約解除を通知された

販売に関することを一人で担当していた母親が急に他界してしまった。取引先のスーパーからは取引継続の話があり、契約内容の確認はできた。取引先との慣習等を十分に把握していなかったため、取引先から度重なるクレームが入り、最終的には契約解除を通知された。

後継者に資産を集中できない

個人で農業をしていた父親が他界し、母親・長男・次男への相続が発生。父親と一緒に農業をしていた長男に農業経営に関する資産をすべて引き継ごうとしたが、次男が反対したため、結果として規模を縮小せざるを得なくなった。

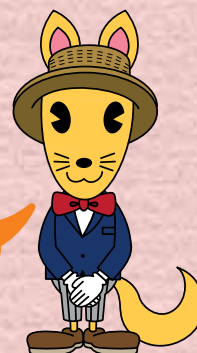


(注) 基幹的農業従事者とは、販売農家の世帯員のうち、ふだん仕事として主に自営農業に従事している者(家事や育児が主体の主婦や学生等は含まない。)

経営継承の準備から実行まで

経営継承については、経営者と後継者による話し合いを準備段階から実行段階まで様々なことを何度も行う必要があるため、時間を要することが多く、計画的に進めていくことが重要です。

流れを
ご説明します



準備段階

1 経営継承の必要性の確認

2 経営状況・資産の把握(見える化)

経営の沿革、経営理念、将来像の明確化、事業計画、知的財産権、顧客情報などから現状を把握します。

3 後継者の選定・育成

親族内や従業員などに後継者候補がいるか、後継者候補の能力・適性、後継する意思の確認などを行います。

計画段階

4 経営継承計画の策定

経営継承も経営を継続していくための手段であることから、中長期の事業計画には、経営継承の時期や具体的な対策を盛り込んだ「経営継承計画」を策定します。

「経営継承計画」には、設備・機械等の資産の継承とともに、目に見えない資産を継承することを念頭に置いて、後継者にどのような仕事をどのような順序・方法で任せるのか、関係者の理解醸成や人間関係の構築などをどのようにするのか、具体的に記載します。

経営継承計画の様式例は
(農水省HP)コチラ→



実行段階

5 経営継承計画の実行

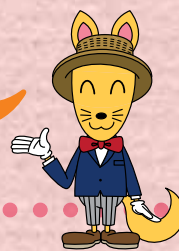
定期的にチェックを行い、計画通りに進行していない場合は、原因と対策を考えます。

経営継承が完了

更なる経営発展へ

経営継承の類型

経営継承は3つの
類型があります



◎親族内継承

親族に継承すること。親族内継承には、現在の経営者の子息・子女が後継者となるケースの他、甥や娘婿が後継者となるケースなどもあります。

<メリット>

- 関係者から心情的に受け入れられやすい。
- 後継者を早期に決定し、長期の準備期間が確保できる。

<留意点>

- ☐親族内に経営能力と意欲がある者がいるとは限らない。
- ☐相続人が複数いる場合、後継者の決定や事業用資産等の集中が難しい。
- ☐後継者本人の意向を明示的に確認する取組が必要。

◎親族外継承(従業員等)

従業員等の非親族に継承すること。共同創業者、番頭格の役員、部門長等の従業員、優秀な若手従業員等が後継者候補となることが多い。また、経営者の子息等への中継ぎとして、一時的に行われることもあります。なお、個人の経営継承ではほとんど行われていません。

<メリット>

- 親族内に後継者候補がいない場合でも、後継者確保がしやすい。
- 業務に精通しているため、他の従業員などの理解が得られやすい。

<留意点>

- ☐親族内継承と比べて、関係者から心情的に受け入れられにくい場合がある。
- ☐後継者候補に株式取得等の資金力がない場合が多い。
- ☐後継者として組織内で計画的に人材育成をしていく必要がある。

◎親族外継承(第三者)

親族や従業員以外の者へ継承すること。身近なところに後継者候補がいない場合などに検討され、マッチングによる外部人材の招へいや事業譲渡などがあります。

<メリット>

- 広く後継者候補を求めることができる。
- 現経営者が事業売却による利益を獲得できる。

<留意点>

- ☐希望の条件(後継者の経営理念、従業員の継続雇用、売却価格等)を満たす後継者の確保が難しい。
- ☐後継者が確保できても、関係者の理解や協力などが得られず後継者が辞めてしまう場合もあるので、継承完了までしっかりと経営をサポートする必要がある。



事例をご紹介します。

親族(子)に継承

継承前の状況

- ＊父親(58歳)、母親、飲食業を経て就農した長男(就農2年目)の3名で稲作を中心に経営(15ha)。
- ＊長男(32歳)が友人の話(親が突然亡くなり、準備もなく継承に苦労)を聞き、不安になったことをきっかけとし、父親に継承について相談。

そろそろ家業を継ぐ準備に取り掛かりたいんだ



継承プロセス

①準備段階

- ◎経営継承の進め方について、信頼しているJA担当者に相談。
- ◎両親と子で話し合いを繰り返し、継承後の経営の方向性を検討。
経営規模の拡大(15ha→30ha)を進めつつ、新規作物の導入(玉ねぎを想定)を目指すことで合意。また、次男は長男が農業を継ぐことに同意。
- ◎話し合いの結果や合意したことを書面化して親子で共有。また、重要な決定を行う際には第三者であるJA担当者が同席。

②経営継承計画の策定

- ◎父親が63歳になる5年目に完全に交代する経営継承計画を策定。長男が経営全体を把握できるよう段階的に権限を委譲するよう工夫。
- ◎3年目以降に経営規模を拡大し、5年目に30haとすることを予定。そのうち3ha分で新規作物を導入する予定。

【経営継承計画】

- 1年目:父親の指導の下、作業のポイントや考え方を記録
- 2年目:作付計画・作業段取りを担当
- 3年目:新規作物導入と販路開拓
- 4年目:経理・財務関係業務を担当
- 5年目:経営者の交代

POINT



<話し合いは信頼関係が重要>

親が大切にしてきたものを、具体的に何をどの順番でどうやって、子が引き継ぐのか、考え方や価値観の違いを認め、お互いを信頼する姿勢で話し合いを進めることが重要です。

<農業者年金(旧制度)に関する留意点>

経営移譲年金を受給するためには、65歳の誕生日の前々日までに、要件を満たす経営移譲を行う必要があります。

詳細はコチラへ→



③経営継承の実行

◎ 資産の引継ぎについては次のとおり。

▶ 農地

相続でのトラブルを避けるため、生前一括贈与により長男に贈与することを選択。農地の贈与税の納税猶予制度を活用。

▶ 農業用施設、機械

父親の所有（名義）のままとし、使用貸借契約を締結し、長男に使用貸借。

◎ 計画に基づき継承を進め、5年後に各種名義を長男に変更し、継承を完了。

活用できる支援策



＜農地に関する納税猶予制度＞

農地の全部を後継者に一括して贈与した場合、後継者に課税される贈与税の納税が猶予される制度を活用できます。

なお、相続等により取得した農地等が引き続き農業に用いられる場合、相続税（農業投資価格を超える部分にかかる相続税）が納税猶予される制度もあります。

＊一定の要件を満たす必要があります。

詳細はコチラへ→



＜個人版事業承継税制＞

個人事業者向けに事業用資産を承継した際に課される贈与税・相続税の納税を猶予する制度が2019年度に創設されました。

青色申告書の貸借対照表に計上されている土地（農地以外で400㎡以下）、建物（800㎡以下）、減価償却資産（車両、生物（乳牛、茶樹等）等）が対象となります（棚卸資産は対象外です）。

先代経営者と後継者には一定の要件があります。

〔贈与の場合〕

先 代：贈与以前3年間に於いて、事業所得に係る青色申告書（65万円控除）を提出など

後継者：先代経営者の事業又は同社の事業に3年以上従事している、青色申告の承認を受けているなど

税制の前提となる認定は
（中企庁HP）コチラ→



税制の詳細は
（国税庁HP）コチラ→



＜相続税制度＞

亡くなった人から各相続人等が相続や遺贈などにより取得した財産の価額の合計額が基礎控除額を超える部分について、超過累進税率により相続税が課税されます。

〔基礎控除額の算出方法〕

3000万円＋600万円×法定相続人の数

詳細はコチラ（国税庁HP）→



また、贈与により財産を取得した受贈者は、「暦年による課税方式」に代えて「相続時精算課税」を選択することができます。なお、一度この「相続時精算課税」を選択すると、その後、同じ贈与者からの贈与について「暦年課税」へ変更することはできません。

〔暦年課税と相続時精算課税の比較〕

区分	暦年課税	相続時精算課税
贈与者・受贈者	親族間の他、第三者からの贈与を含む	60歳以上の親又は祖父母から20歳以上の子又は孫へ贈与
選択	不要	必要（贈与者、受贈者ごとに選択）
課税時期	贈与时（その時点の時価で課税）	同左
控除	基礎控除（毎年）110万円	特別控除（限度額まで複数回使用可）2,500万円
税率	10～55%（8段階）	一律20%
相続時精算	なし	・相続時の納税義務者になる場合のみあり（相続税額を超えて納付した贈与税は還付） ・贈与財産を贈与时の時価で合算

詳細はコチラ（国税庁HP）→



★ 段階的に能力養成や資産の継承を受けたため、長男は安心して継承。

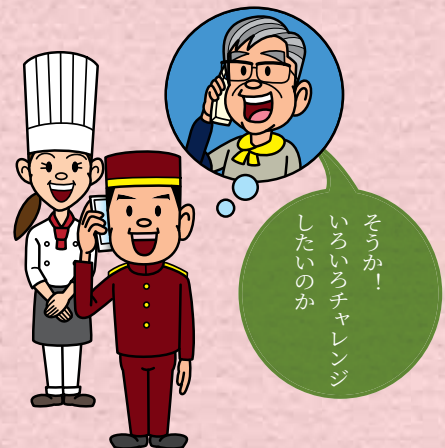
★ まだ元気な父親の助言を受けながら、長男が立てた経営方針に沿って、作目を追加するなど経営が発展。



法人化して親族(子)に継承

継承前の状況

- ＊現経営者である父親(60歳)は、親の後を継ぎ、畜産経営(酪農)に取り組んできた。
- ＊ホテル業界に就職していた息子(28歳)とその妻が父親の経営する農場で就農することになったときに、父親が継承を意識。



継承プロセス

①準備段階

- ◎現経営者(父親)と息子夫婦が話し合い、**経営理念を息子夫婦と共有**。経営理念を踏まえて、中長期の事業計画を検討したところ、息子夫婦の意向により将来的にはジェラート等の加工部門の導入を予定。
- ◎**加工部門の導入と、それに向けた従業員の確保を視野に法人化を決定**。
- ◎継承する資産について、**目に見えない資産(飼養管理のノウハウなど)の洗い出し**を重点的に実施。

②経営継承計画の策定

- ◎目に見えない資産が予想していたよりも多かったため、3年後に考えていた**経営継承を6年後に変更**して、経営継承計画を策定。

1～3年目:飼養管理を習得
4～5年目:経営管理のノウハウを習得
6年目:法人化し、息子が代表に就任。
父親、母親、息子の妻は役員に就任。

活用できる支援策

<食料産業・6次産業化交付金>

六次産業化・地産地消法又は農工商等連携促進法の認定を受けた農林漁業者等であれば、事業制度資金等の融資を活用して加工・直売施設を整備した場合一定額が交付されます。

詳細はコチラへ→



③経営継承の実行

- ◎経営継承計画どおりに6年後に法人化し、息子が代表取締役社長に就任。
- ◎施設、機械、乳牛等の**資産は、すべて現経営者から法人へ売却し、継承を完了**。

- ★継承後はこれまでのホテル業界での人脈等を活かし、**酪農体験事業を新規に実施**。ジェラート事業の導入に向け、息子の妻が外部企業で研修を受講した。
- ★父親は、息子が代表を務める法人の役員(会長)として相談を受けつつ、経営をサポート。



第三者(新規就農者)に継承

継承前の状況

- * 施設野菜を経営。「農業にも定年を」が持論。
- * 自分で決めていた定年間近の60代になり、「親族の誰かが引き受けてくれるはず」と親族全員に話をしたところ、誰も農業を継がないことが判明。廃業するか他の方へ継承するかを検討開始。



継承プロセス

①準備段階

- ◎これまで培ってきた野菜の生産技術を次世代に引き継ぎたい意欲があり、廃業時に費用(ハウス等の撤去費用)が数百万円かかることがわかったため、後継者を探すことを決断。
- ◎知人が紹介した就農希望者を研修生として雇用。真面目な人柄や手先が器用である資質を見込んで、継承を決意。

②経営継承計画の策定

- ◎2年間の研修期間に技術指導や取引先(販売先、資材会社など)への引継ぎなどを中心とした経営継承計画を策定。

③経営継承の実行

- ◎資産の継承は、普及指導センターや税理士と相談の結果、継承者の資金負担が少ない方法を選択。
 - ▶農地、施設・機械は使用貸借契約を締結し、後継者に使用貸借。(農地は地域の標準的な地代、施設・機械は減価償却費相当額)
 - ▶商号、販売先、アルバイトの雇用は引き継ぐ。
- ◎研修期間終了時に、継承を実施。

★ 継承後は後継者が積極的に事業を進め、施設野菜の規模拡大に取り組む。また、地域内の他の農業者にも信頼を得て、共同で野菜の販売会社を設立。

活用できる支援策

<資産等の評価>

機械メーカー等に依頼し、客観的な資産の評価額や撤去費用を算出しておくことで継承の検討がスムーズになります。

<人・農地プラン>

話合いを通じ、認定新規就農者も含め地域における農業における中心的な役割を果たすことが見込まれる農業者(「中心経営体」といいます)が明確になります。ご自身の農地をその方々に引き継げるのか、外部の担い手に依頼するのか等も話し合えます。[→P10をご参照ください。]

<農業次世代人材投資事業(経営開始型)>

人・農地プランに位置付けられている認定新規就農者などであれば、親族の農業経営に従業員として就農し、5年以内に経営を継承する場合など一定の要件を満たしたとき、就農直後の経営確立に向けた支援(年間150万円、最長5年間交付)を受けられます。

<農の雇用事業>

新法人設立支援タイプは第三者への経営継承にも活用できます。
*具体的には移譲希望者が就農希望者に経営を継承し、新たな農業法人を設立するために実施する研修に対して支援(年間最大120万円、最長4年間、ただし3年目以降は年間最大60万円)を受けられます。



第三者(地域の担い手)に継承

継承前の状況

＊稲作を主体に父親(67歳)が経営。後継者として当てにしていた長男(38歳)から、「家族とも相談したのだが、今の仕事を続ける」との意思表示。

＊他の親族も農業を継ぐ意思がないことを確認。

＊農業を続ける方法を模索したが、自分の代で農業はやめることとし、所有している農地等を今後どうしていくのか検討を開始。



継承プロセス

①準備段階

- ◎親族への経営継承は断念し、農地、機械・施設、従業員(パート2名)などの資産をまとめて第三者(地域の担い手)へ引き継ぐことを検討。
- ◎地域の担い手である農業法人の経営者とは旧知の仲で、その経営理念も賛同できるものであったため、資産の引継ぎを打診し、快諾を得た。

②経営継承計画の策定

- ◎農業法人の経営者と話し合っ、法人が必要な農業用機械などの選別、取引先の情報などの**継承資産を整理**。
- ◎農業法人が資産を継承するための**資金計画**を踏まえて経営継承計画を策定。

③経営継承の実行

- ◎経営継承計画どおりに資産を継承。
 - ▶**農地は**、引き続き自己所有することとし、**農地中間管理機構**を通じて農業法人に貸借。
 - ▶農業用機械は、中古市場で売却。残存耐用年数が長かった**トラクターは**、農業法人から譲渡の要望があったため、**時価相当額で有償譲渡**。

★継承後は、農業用水路の清掃や草刈など農村地域の維持活動に積極的に参加するとともに、短期的に作業が必要な場合は受託するなど法人の取組をサポート。

活用できる支援策



<人・農地プラン>

地域の未来の設計図である「人・農地プラン」の策定に向けた地域の話し合いに参加してください。

話し合いを通じ地域の農地利用を担う人が明確になります。ご自身の農地をその方々に引き継げるのか、外部の担い手に依頼するのか等も話し合えます。

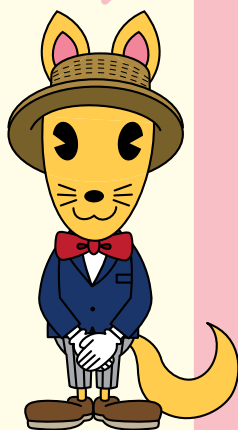
[→P10をご参照ください。]



人・農地プランの実質化による地域の話し合いの再活性化

人・農地プランとは

農業者が話し合いに基づき、地域における農業において中心的な役割を果たすことが見込まれる農業者（「中心経営体」といいます。）、地域農業の将来の在り方などを明確にし、市町村が公表するものです。



人・農地プランの実質化

令和元年度から2年間で集中的に、地域の未来の設計図である「人・農地プラン」の実質化を次のように進めます。

詳細はコチラへ→



<人・農地プランの策定プロセス>

STEP 01

地域の声を聞く

地域の農業者の年代分布や後継者の有無など地域の状況がわかるようにアンケートを実施。

STEP 02

地域の状況を地図化する

地域のアンケート等で把握した状況などを地図に落とし込んで話し合いに活用。

STEP 03

5～10年後の将来、地域の農地を誰に担ってもらうのかを話し合う

話し合いは市町村や農業委員等がコーディネーター役を務め、原則として集落の範囲で実施。集落の寄合いなど既にある話し合いの場も活用。

STEP 04

話し合いの結果をまとめる

原則として集落ごとに、5～10年後に農地利用を担う人を中心経営体として定める。

人・農地プランの実質化の取組に積極的にご参加ください

<後継者がいる方>

地域農業の将来像を話し合って頂く中で、地域の農地のうちどの程度を引き受けるかなどを想定し、ご自身の経営継承計画等に反映してください。

<後継者がいない方>

話し合いを通じ地域の農地利用を担う人が明確になります。ご自身の農地をその方々に引き継げるのか、外部の担い手に依頼するのか等も話し合えます。



計画1 経営の方向性と継承方向の確認

事業の方向性(経営ビジョン): 将来の数値目標:現状→(5)年後→(10)年後

売上高: 3億	4億	5億
経常利益: 3000万	4000万	5500万

計画1 経営の方向性と継承方向の確認	
事業の方向性(経営ビジョン):	将来の数値目標: 現状→(5)年後→(10)年後
利益向上、販路の拡大	売上高: 3億 4億 5億
	経常利益: 3000万 4000万 5500万
7 年目	8 年目
9 年目	10 年目
計画5 会社の組織づくり	
左記に意志決定や事業拡大のた	

面	
社内イベント その他	● 社員 戦略会議設立 ● 生産管理部設立 ● 加工研究元設立
年齢	55 歳 56 歳 57 歳 58 歳 59 歳 60 歳 61 歳 62 歳 63 歳 64 歳 65 歳

经营理念 自然に感謝し、地域に貢献する。

- ・地域の信頼(市内商工会メンバー、市農業委員など)
- ・契約:農地賃貸契約、直売所の賃貸契約、銀行からの借入れ契約

後繼者(年齢):(35歳)

関係: 従業員(入社12年目)

後継者の同意は得ていますか？

社内:

年間作業工程管理、資材・機械・設備運用管理、社員との関係、国内販売における営業、販売員の選定、経理、労務、社会保障関係の知識習得

社外・地域内での交流・地権者、地区団体、行政・農業内外団体への参加、日本農業法人協会への加入による県内外の農業法人との交流など

項目	現在	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目	6年目	7年目	8年目	9年目	10年目
売上高	3億					4億					5億
経常利益	3000万					4000万					5500万
社内イベント その他		●経営戦略会議設立	●生産管理部設立		●加工研究会設立						●

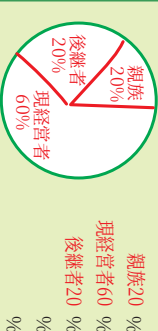
めの部門の設立などを記入します。

生産部長として葉物野菜のエキスパートになり、営業活動を開始。取引先訪問や各イベントで社長に随行しながら社交経験を積み、社外への対応経験を重ね、最終的に社長として就任させる。

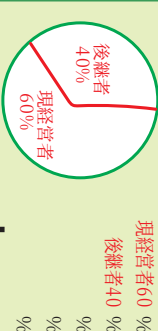
現 経 営 者		64 歳	65 歳
年齢	55 歳	56 歳	57 歳
役職	代表取締役社長→		代表取締役社長→
資産の継承		●農地の賃貸契約の結び直し ●金融機関へ相談	
持株(%)	60%	59.5%→59%→58.5%→58%	40%

資産の継承 所有者リスト

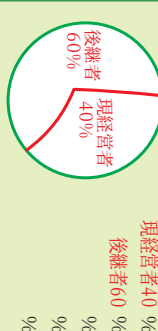
現在



(5)年後



目標(10)年後



具体的な対策

- ・後継者とともに、株の買取資金の準備について、金融機関へ相談を行う。
- ・親族から株式を買い取る必要があるため、早期に後継者と親族と話し合う機会を設ける。
- ・株式の買い取り価格を調べる。

[illegible]

「農業経営に使える税制・融資・補助金について」農林水産省
「農業者の皆さん 後継者はもう決まっていますか」農林水産省