

家族経営協定締結事例

令和2年10月29日
(令和2年3月31日現在)

本事例集では、家族経営協定の普及促進を図るため、家族経営協定を新たに締結又は見直しを行った家族経営協定締結事例を「経営の改善が図られた事例（経営の改善）」「家事・育児の役割分担の改善が図られた事例（生活面の役割分担）」「女性の社会参画の促進が図られた事例（女性の社会参画）」の3つに分類して紹介する。

<目次>

1. 経営の改善が図られた事例（経営の改善）	… P 3
経営の分担を明確化（秋田県）	… P 4
家族経営協定の締結をきっかけに法人化へ（栃木県）	… P 5
夫婦二人が目指すのは、人がホッとできるハーブ農園（富山県）	… P 6
後継者のワークライフバランスを豊かに（岐阜県）	… P 7
家族が力を合わせて、健康で長続きする農業を目指す（三重県）	… P 9
協定でメリハリ！反省と対策による経営改善で収益アップ！（鳥取県）	… P 10
若手リーダーとして、模範夫婦として、経営発展を目指す！！（長崎県）	… P 11
結婚を契機に妻が農業経営に参画しやすい家族経営協定を締結（熊本県）	… P 12
2. 家事・育児の役割分担の改善が図られた事例（生活面の役割分担）	… P 13
後継者の経営参画で所得向上を目指す（青森県）	… P 14
キャッシュフローの健全化で利益を上げる農業経営を目指す！（青森県）	… P 15
夫婦で協力！ 農業と子育ての両立（秋田県）	… P 16
経営のパートナーとして、互いに協力しながら前に進んでいく！！（高知県）	… P 17
県外からの移住！未経験からスタートした夫婦での農業経営（沖縄県）	… P 18
3. 女性の社会参画の促進が図られた事例（女性の社会参画）	… P 19
夫婦がお互いに責任ある経営への参画により、地域の核となる農業経営を目指す（青森県）	… P 20
役割・部門分担を明確にし、より充実した日々の実現（宮城県）	… P 21
家族経営協定で我が家の経営”ジャンプアップ”（福島県）	… P 22
皆が楽しい観光ぶどう園の実現（埼玉県）	… P 23
「いちご、お客様、生産者」がともに満足でき、家族みんなが笑顔でいられる経営へ！（山口県）	… P 24

1．経営の改善が図られた事例 (経営の改善)

経営の分担を明確化

- 屋号・法人名等 黒澤 宏嘉、黒澤 絵美子、
- 黒澤 英一、黒澤 友子
- 所在地 秋田県横手市十文字町
- 生産品目 トマト、みつば、水稻、そば
- 締結年 平成 29 年



○締結範囲

構成員	年代	認定農業者	認定新規就農者	農業次世代人材投資資金	農業者年金
黒澤 宏嘉(夫)	30 代		○	○	
黒澤 絵美子(妻)	30 代		○	○	
黒澤 英一(夫の父)	70 代				
黒澤 友子(夫の母)	70 代				

○締結のきっかけ

・新規就農するにあたっての準備を進めていたところ、新規就農者をサポートする県の職員より、家族経営協定の説明を受けた。夫の父である英一氏は農事組合法人の構成員として農業を営んでおり、夫が新規就農するにあたり、互いの栽培作目の分担などを明確にし、独立した経営を行うために、家族経営協定を締結した。

○取決め概要(ポイント)

- ・夫の父を主担当とする作目(水稻、そば)と夫を主担当とする作目(トマト、みつば)を明確にしたこと。
- ・各作目で得た利益の分配を明確にしたこと。
- ・それぞれの担当作業が困難になった場合の労働に関する取決め、また労働に対する賃金の支払いの有無を明確にしたこと。

○締結の効果

・家族間の口約束による分担だけでは、互いの作目に多く干渉してしまい、それぞれの分担を明確することができなかった。第三者の立会いの下で家族経営協定を結んだことで、「家族だから手伝うのが当たり前」という考えを改めて見直すことができた。その結果、それぞれの分担を明確にした上で経営を行うことができるようになった。

家族経営協定の締結をきっかけに法人化へ

○屋号・法人名等 (株)イツセイ花園

代表: 吉原 一成

○所在地 栃木県日光市

○生産品目 花き(鉢物)

○締結年 平成12年、平成25年(再締結)



○締結範囲

構成員	年代	認定農業者	認定新規就農者	農業次世代人材投資資金	農業者年金
吉原 一成(夫)	60代	○(法人)			
吉原 裕子(妻)	60代	○(法人)			
吉原 祐樹(子)	30代	○(法人)			

○締結のきっかけ

平成12年2月に、上都賀農業振興事務所の勧めにより、経営発展のために夫婦間の家族経営協定を締結した。

その後、後継者(子)が平成21年に就農し、シクラメンを中心とした鉢物の経営を共に行ってきた。そして、後継者の農業者年金加入とスムーズな経営移譲のために、平成25年8月に夫と妻、後継者の3者で再締結を行った。

○取り決め概要(ポイント)

農業経営に関する事項については、家族で協力し、話し合いをもって決定していくこととし、相互に責任ある経営参画を行うことを位置づけた。経営の役割については、生産と生活、簿記について役割を記載しているが、それぞれ補助を行う形となっている。

また、後継者のモチベーションアップにつながるよう、給与に関する事項を定めた。

将来の経営移譲についても定めており、家族で協議の上、後継者に移譲することとしている。

○締結の効果

後継者を含めて再締結を行ったことで、お互いが経営についての意見を持つようになり、現在、栽培計画や農作業など現場に関することについては後継者の裁量で行っている。また、家族内で話し合いを行うことで、日々の作業について細かく情報交換を行うことができ、業務の効率化につながっている。

これらの結果、平成31年1月に法人化を行った。今後は数年以内に後継者への経営移譲を予定しており、法人であれば後継者に安心して経営を引き継ぐことができると考えている。また、働き手のパートや取引先からの信用が厚くなり、パートから社員として雇用するなど、経営発展につながっている。

夫婦二人が目指すのは、人がホッとできるハーブ農園

- 屋号・法人名等 ハーブファーム 富夢^{とむそう}創^や野
- 所在地 富山県富山市
- 生産品目 ハーブ苗、ラベンダー、ブルーベリー
- 締結年 平成31年



○締結範囲

構成員	年代	認定農業者	認定新規就農者	農業次世代人材投資資金	農業者年金
夫	60代	○			
妻	40代	○			

○締結のきっかけ

夫が脱サラ就農して約20年、ハーブを使ったドリンクや焼き菓子などを提供するカフェをオープンして約10年となり、妻の役割が大きくなった。

共同申請で夫婦とも認定農業者になり、今後も仕事にやりがいをもって、家族がより豊かな生活を送るために、家族経営協定を締結した。

○取り決め概要(ポイント)

夫婦それぞれの希望や特技、技能を尊重した役割分担を取決めた。

【夫】露地中心の圃場管理、トラクターや管理機作業、経理

【妻】ハウス中心の圃場管理、カフェ運営、ハーブ加工品製作、情報発信

○締結の効果

作業分担をはっきりさせたため、各自が責任を持って仕事の管理がしやすくなった。

ハーブ苗の購入やラベンダーの摘み取り(季節限定)、カフェでの飲食など、農園には常連から新規まで多くの客が日々訪れるため、情報共有が欠かせない。その結果、夫婦のコミュニケーションが多くなった。

その中で、問題点や解決策をお互いに提案し、取り入れることで、作業の効率化や負担軽減につながっており、働き方改革が実践できている。

後継者のワークライフバランスを豊かに

- 屋号・法人名等 豊住 一彦、豊住 直子、
豊住 英嗣
- 所在地 岐阜県高山市丹生川町
- 生産品目 夏秋トマト、肉用牛
- 締結年 平成24年、令和元年(再締結)



○締結範囲

構成員	年代	認定農業者	認定新規就農者	農業次世代人材投資資金	農業者年金
豊住 一彦(夫)	60代	○			
豊住 直子(妻)	50代				
豊住 英嗣(長男)	20代				

○締結のきっかけ

後継者となる長男が農業大学校を卒業後、就農したことを機に、後継者との役割分担や収益分配等による農業経営への意欲醸成を目的に、家族経営協定を締結することとした。

○取り決め概要(ポイント)

- ・経営理念:「安心」「こだわり」「ゆとり」の食づくり
- ・作業計画や資金計画などの営農計画は、常に家族で話し合いの上で決定していく。
- ・農業経営から生じた収益の分配は、経営状況を見ながら、年ごとに家族で話し合って決定する。そして、その収益については、月末に各人の口座へ振り込むこととする。
- ・農繁期(4～12月)は、日の出から日没までとし、日中の暑い時間は昼休みを十分とって身体を休める。夏休みを1～2日取るようにする。
- ・農閑期(1～3月)は、それぞれが趣味や楽しみを持って、自由な時間を楽しむ。
- ・常に元気で仕事をするのが第一なので、お互いに健康に留意しながら、無理のないように努める。
- ・仕事の責任・役割分担は、以下の通りとし、作業は協力して行う。
 - 1) 夫:圃場管理全般・機械類整備及び管理・資材類の調達、経理全般
 - 2) 妻:圃場管理・家事
 - 3) 長男:圃場管理・出荷調整
 主な分担はするが、それぞれ忙しい時は話し合ってお互い協力し合う。
- ・農業経営に関する各種研修会、視察、研究会に積極的に参加する。可能な場合は、極力夫婦で参加する。

- ・いざという時のために、労働災害保険に加入する。
- ・年1回は健康診断を受ける。
- ・地域の付き合いや行事がある場合は、積極的に参加する。
- ・経営を継承または廃止する場合は、家族の合意の下で行う。
- ・家庭も仕事も初心を忘れずに、お互い思い合って、大変な時ほど仲良く、楽しみながら、1日1日を大事に生きていく。

○締結の効果

- ・役割分担を明確にしたことで、各自が意欲的に作業を行うようになった。
- ・10時と15時には休憩をしっかりと取り、身体を休めることができるようになった。
- ・特に夫が不在の時などは、長男が後継者としての自覚をもって被雇用者や研修生にも作業方法を指示するようになった。
- ・農閑期の冬期間は、趣味のスキーをしたりバイトに行ったりと自由な時間を満喫できるようになり、ゆとりが生まれた。
- ・地域や生産組織の研修会等に積極的に参加し、時間のある時は仲間のビニールハウスを訪問することで、効率的な作業方法等について情報交換するようになった。

家族が力を合わせて、健康で長続きする農業を目指す

○所在地 三重県伊賀市

○生産品目 野菜(ミズナ、コマツナ、ホウレンソウ、ニンジン、ジャガイモ等)

○締結年 平成 31 年

○締結範囲

構成員	年代	認定農業者	認定新規就農者	農業次世代人材投資資金	農業者年金
妻	30 代		○	○	
夫	30 代		○	○	

○締結のきっかけ

平成 28 年3月に妻が2年間の農家研修を終え、農業法人に就農し、平成 30 年7月に夫が5年間の農家研修を経て、独立就農をした。

夫婦で農業で生計を立てていく見込みができてきたことから、妻が法人を退職し、平成 31 年4月、「家族が力を合わせて、健康で長続きする農業」を目指して家族経営協定を締結し、夫婦共同での農業経営をスタートした。

○取決め概要(ポイント)

夫婦が、共同経営者として同じ目標に向かってそれぞれが責任を持ち、意欲的に取り組むことを明文化した。

施設等への投資、資金の借入、経営方針・計画の樹立など農業経営の重要な意思決定にあたっては、夫婦で十分協議して決めることとした。

それぞれの役割分担について、生産管理や機械作業、経営管理は夫が、出荷調整や簿記記帳は妻が中心に担うこととした。

農作業は常に安全に配慮し、特に機械使用時には適正な装備を行うほか、使用前後の保守・点検を徹底するとともに、健康な状態で農業が続けられるよう年1回健康診断を受診することを取決めた。

○締結の効果

家族経営協定を締結することで、共同経営の認定新規就農者となった。

2人で一緒に農作業を行っており、日頃から会話も多いが家族経営協定の作成を通して、話し合いによりそれぞれの役割分担が明確になったことで、日々の仕事がやりやすくなった。

家族経営協定を文書にすることで、責任を持って作業に取り組むことができ、自分たちの軸が持てた。

今後も、随時、経営方針や仕事の進め方を点検・改善し、経営の質の向上に積極的に取り組んでいきたい。

協定でメリハリ！反省と対策による経営改善で収益アップ！

○屋号・法人名等 渡邊農園
 ○所 在 地 鳥取県境港市
 ○生 産 品 目 白ネギ、かんしょ、里芋
 ○締 結 年 令和元年

○締 結 範 囲

構 成 員	年 代	認 定 農 業 者	認 定 新 規 就 農 者	農 業 次 世 代 人 材 投 資 資 金	農 業 者 年 金
夫	70 代	○			○
妻	70 代				
子	40 代				

○締結のきっかけ

後継者(子)が関東からUターンし、実家の農業を継ごうと就農を決意した際、鳥取県独自の親元就農促進支援交付金という制度(農家後継者が、親の経営に従事しながら親元で研修を行う場合に、交付金を受給)を知り、その要件である家族経営協定を締結した。

また、休日、給与などをあやふやにせず取決めをすることによって、家族一人ひとりが尊重される家族関係作りと、農業の経営発展を目指していたことも締結のきっかけとなった。

○取決め概要(ポイント)

役割分担は固定化せず、毎朝、家族でミーティングを行い、農作業の進捗状況や各人の特技・技術などを尊重した上で、適材適所によりその日の役割を決定した。それによって、家族全員が気持ちよく仕事ができる上に、生産性の向上にもつながっている。

給与についての取決めにより、毎月同日に同額の給料が、妻と後継者へ支払われている。

また、経営方針についても協議の上で決定することを定めてあり、将来の経営計画に関しても、夫だけの考えで全てを決定するのではなく、後継者や妻の意見を聞き、誰もが働きやすく、皆の意見を取り入れることのできる農業経営が実現可能である。

○締結の効果

後継者は親元での研修中でありながら、経営に参画している意識が非常に高く、特に、出荷数、単価、反収など数値の推移に注目し、その原因と対策を明確にして、シーズンごとに経営改善に取り組むなど、得意分野を生かしながら農業に携わっている。昔ながらの感覚による農業ではなく、数値に基づいた確かな経営把握、経営発展を目指すようになった。

また、毎朝のミーティングでは、効率的に作業することで慣れる実習場面と、仕事を覚えるための講習場面のどちらかに偏らないようにスケジュールを立てていることで、着実に後継者の農業知識・技術が向上している。

さらに、給与、休日が明確であるため、家族全員が独自の管理を持つようになり、農業、プライベート共にメリハリのある、とても充実した生活を送ることができるようになった。

若手リーダーとして、模範夫婦として、経営発展を目指す！！

○屋号・法人名等 園田 啓介、園田 理恵
園田 昇蔵、園田 啓子
○所在地 長崎県島原市
○生産品目 すいか、しょうが他
○締結年 平成 28 年



○締結範囲

構成員	年代	認定農業者	認定新規就農者	農業次世代人材投資資金	農業者年金
園田 啓介(夫)	40 代	○			○
園田 理恵(妻)	40 代	○			○
園田 昇蔵(夫の父)	70 代				○
園田 啓子(夫の母)	70 代				

○締結のきっかけ

平成 27 年に長崎県農業士に認定されたことを機に、自家経営の更なる発展を目指し、経営の見直しを行った。島原振興局からの推進もあり、平成 28 年に家族経営協定を締結し、平成 29 年に共同申請を行った。

○取決め概要(ポイント)

農業経営における個人の責任を明確にするため、それぞれの希望、特技、技能等を互いに尊重しながら、各自の役割分担を決めた。

夫:経営の総括、機械作業及び管理に関すること、作業日誌・簿記の記帳、税申告

妻:作業全般、家事全般(但し、風呂掃除・洗濯は家族で分担)

夫の父:技術面の助言

夫の母:作業全般補助

○締結の効果

- ・構成員が忘れずに意識できるようになり、定期的な家族会議を開きやすくなった。
- ・家族の役割分担を明確にし、共同経営者として意識の共有化が図られるようになった。
- ・所得向上を目指し、規模拡大、省力化のための機械化の導入を計画的に行えるようになった。
- ・臨時雇用を活用することで、過重労働の見直しと休日制の導入を行うことができた。
- ・将来の後継者(中学3年生)に対しても、身を持ってルールを示すことができ、将来の就農につながれると考えられる。

結婚を契機に妻が農業経営に参画しやすい家族経営協定を締結

- 屋号・法人名等 高橋 俊行、高橋 明日香
- 所 在 地 熊本県上益城郡山都町
- 生 産 品 目 大玉トマト、水稻、ブロッコリー
- 締 結 年 令和元年



○締 結 範 囲

構成員	年代	認定農業者	認定新規就農者	農業次世代人材投資資金	農業者年金
高橋 俊行(夫)	30 代	○			○
高橋 明日香(妻)	20 代	○			○

○締結のきっかけ

夫は、平成 29 年に父親から経営移譲を受け、経営主になった際にきちんと労働基準を作っておきたいと考えていた。平成 31 年 2 月に結婚し、妻が、高橋家の経営内容を知り、役割を発揮でき、労働報酬も明記することで、やりがいのある職業として取組めるように夫婦間の家族経営協定を締結した。

山都町では、認定農業者の共同申請、家族経営協定の推進、就農支援に積極的に取り組んでおり、夫も就農後、両親と家族経営協定を締結していた。家族間で就労条件等のルールを決めて、役割分担することは、ごく自然なことだったとのこと。

また、山都町では、就農時に認定新規就農者または認定農業者(共同申請を含む)であること等を要件に独自に 50 万円を交付する制度もあり、夫婦間で締結することの後押しにもなった。

○取決め概要(ポイント)

取決めの内容は、経営計画の策定、役割分担、収益配分、就労条件が中心となっている。妻は、農業簿記記帳、決算・申告を主に担当としているが、農作業や出荷準備も一緒に行っている。直売所に出荷した売り上げの一部を妻の口座に振り組むなど、妻が経営に参画することを家族もバックアップしている。

収益配分では、報酬を明記し、夫の両親と夫婦それぞれの生活費や自由に使えるお金を分けている。また、収益から労賃を含む農業経営費を引いた利益から、税金や耐久消費財の購入、経営改善に必要な準備金に充てている。

休日は、夫と妻が協議の上、定めるとしているが、今後は、定休日の設定も検討している。

○締結の効果

明文化された協定書に基づき、夫婦各自でお金を使えるようになり、遠慮せず休みを取ることもできるようになることで、やりがいにつながった。

また、山都町の夏秋トマトは市場評価が高い。家族間で役割分担し、品質の高いトマト栽培と単収をあげることで、高橋家では、サラリーマン以上の収入をあげることができている。

家族経営協定締結が当たり前の農家が増えることが、後継者や女性が活躍できる元気な地域農業につながっていると考えられる。

2. 家事・育児の役割分担の 改善が図られた事例 (生活面の役割分担)

後継者の経営参画で所得向上を目指す

- 屋号・法人名等 あおもり里山ファーム
- 所在地 青森県黒石市
- 生産品目 水稲、りんご、トマト
- 締結年 平成20年、令和2年(再締結)



○締結範囲

構成員	年代	認定農業者	認定新規就農者	農業次世代人材投資資金	農業者年金
今 隆俊(夫)	60代	○			
今 ゆり子(妻)	60代	○			
今 裕輔(長男)	30代	○			○
今 裕彰(次男)	30代				

○締結のきっかけ

平成20年の長男就農時に、農業の役割分担や休日、月給等の就業条件を取決めし、夫、妻、長男の3人で家族経営協定を締結した。

その後、次男も就農し、昨年から本格的に農業簿記等の経営にも関わるようになったことから、令和2年3月に次男も加えた4人で、再締結を行った。

○取決め概要(ポイント)

- ・家族の話し合いで、資金計画、作付計画、施設の導入等の長期計画を策定し、計画達成のための年度計画を共有している。
- ・家族合意の下で、貯蓄計画、保険への加入、教育資金等の将来の生活設計を樹立している。
- ・経営全般は夫が責任者となり、経理は妻と息子たちが、農業機械の操作やメンテナンス等は息子たちが行っている。
- ・労働時間は基本的に8時間とし、家事労働、講習会・研修会への参加、福利厚生のための事業への参加も労働時間に含めている。
- ・月給の他に賞与も年2回あり、また、将来の経営権等については長男へ継承することとし、その方法は家族が話し合って決めることにしているため、後継者のやりがいにつながっている。

○締結の効果

- ・協定を締結したことで、息子たちが共同経営者としての自覚が増し、4人でスマート農業等の先進的な農業の取組を視察するようになった。そして、トマトハウスに自動灌水装置等新しい機械を導入し、水洗トイレ等の労働環境も整備した。
- ・家族の話し合いの時間が増え、中長期の営農計画作成につながった。これに沿って水稲とハウストマトの面積拡大を進めるなど、息子たちへの経営移譲の準備がなされている。
- ・現在は、法人化の準備を進めており、株式会社を設立する予定である(令和3年1月)。

キャッシュフローの健全化で利益を上げる農業経営を目指す！

- 屋号・法人名等 誠果園(坂本 誠 税、坂本 愛)
- 所在地 青森県三戸郡南部町
- 生産品目 りんご、プラム、桃、山ぶどう
- 締結年 平成 29 年



○締結範囲

構成員	年代	認定農業者	認定新規就農者	農業次世代人材投資資金	農業者年金
坂本 誠税 (夫)	40 代		○	○	○
坂本 愛 (妻)	30 代		○	○	○

○締結のきっかけ

夫は東京で働いていたが、地元に戻り、りんご園を継いだ。平成 29 年に普及指導員の勧めで、夫婦で農業次世代人材投資資金の交付を受けるために家族経営協定を締結した。

○取決め概要(ポイント)

夫婦共同で農業経営を行うために夫が農作業、妻が農作業補助と簿記記帳等の事務関係を担当するよう役割分担を明確にした。特に就業条件をはっきりとさせ、家事や育児についても労働時間に含めるように協定内容に盛り込んだ。

○締結の効果

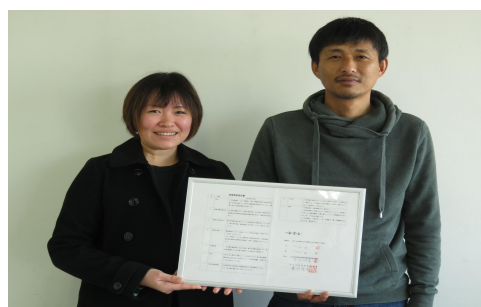
経営面と生活面がはっきりと区別ができ、役割分担も明確になり、夫婦間で経営責任を分かち合い、相互に経営者としての能力を発揮できるようになってきた。

子どもの生活スタイルに合わせて日曜日を休日にして子供と一緒に過ごしたり、家事育児も労働時間に含めていることから、就業条件が締結前より改善された。

食の安全と環境保全を視野に入れて「化学肥料や農薬をできるだけ減らした栽培」が看板の誠果園。将来、「りんご園のフランチャイズ化を目指したい」と展望を抱いている。蜜のよく入ったりんごを収穫するため、夫婦で力を合わせて農業経営に取り組んでおり、家族経営協定が大きな力となっている。

夫婦で協力！ 農業と子育ての両立

- 屋号・法人名等 門脇 舞、門脇 健
 ○所 在 地 秋田県仙北市角館町
 ○生 産 品 目 ダリア、にんにく、アスター
 ○締 結 年 令和2年



○締 結 範 囲

構 成 員	年 代	認 定 農 業 者	認 定 新 規 就 農 者	農 業 次 世 代 人 材 投 資 資 金	農 業 者 年 金
門脇 舞(妻)	30 代		○	○	
門脇 健(夫)	40 代		○	○	

○締結のきっかけ

妻の実家は農家で、水稻、葉たばこを栽培している。妻が就農時に、ダリアとにんにくも導入した。妻の就農当初は、夫は会社に勤めながら、妻の手伝いをしていたが、令和2年から本格的に夫も就農することとなった。夫婦で力を合わせて営農していくために、役割分担を明確にし、また生活面でも協力していけるように家族経営協定を締結した。

○取決め概要(ポイント)

夫婦が相互に責任ある経営への参加を通じて、近代的な農業経営を確立するとともに、健康で明るい家庭の建設を目的とする。

夫婦で協議の上、今後の資金計画や、作付計画、施設の導入、就業条件の内容について決定する。

経営の役割分担として、夫が主な農作業、労働日誌の記入、妻が農作業補助、簿記記帳、税の申告を行う。また、農業経営において生じた利益は均一に分配し、分配額については、農業収益や農業計画、農作業労働等の従事状況を勘案し、毎年見直しを行うこととする。

1日の労働作業時間は、原則、夫9時間、妻8時間とし、休日は各々月5回とする。なお、農作業の閑散や、健康状態、他の仕事への状況により夫婦で協議して決定することとする。

○締結の効果

家族経営協定を締結したことにより、農業面では経営の役割分担がしっかりとなされており、農作業も順調に進んでいる。今年度はダリアの面積が24a、アスター5aであるが、将来的には、アスターの面積を拡大していきたいと考えている。また、家事や子育てなど、生活面でも夫婦で助け合いながら協力し合っている。

経営のパートナーとして、互いに協力しながら前に進んでいく！！

○屋号・法人名等 こころばたけ

中平 拓海、中平 紗也加

○所在地 高知県長岡郡大豊町佐賀山

○生産品目 大玉トマト、ミニトマト、ニンジン

○締結年 平成 31 年



○締結範囲

構成員	年代	認定農業者	認定新規就農者	農業次世代人材投資資金	農業者年金
中平 拓海(夫)	20 代		○	○	
中平 紗也加(妻)	20 代		○	○	

○締結のきっかけ

農業は夫婦共同経営であるが、妻が栽培管理・出荷調整作業に加えて家事もこなすといった事例が多く、また、農業は生活と仕事の線引きが難しいため、夫婦で独立自営就農した際に妻の負担が大きくなってしまわないかと感じた。

そこで、健康でゆとりある生活、笑顔の絶えない家庭作りを目指すために、夫婦で協定内容について話し合い、家族間での役割分担の取決めと協力体制の構築、お互いに意見し合える環境を作ることなどを核にした家族経営協定を締結した。

○取決め概要(ポイント)

農業経営において、農作業は共通で行いながら、主な作業として夫は経営企画、販売促進を行い、妻は経理、農家民泊関係を行う。

また、生活面については夫が炊事、掃除、買い物を、妻は洗濯、掃除、買い物、家計簿管理を分担して行っている。さらにお互い、レクリエーションや健康管理といった心と体の健康を意識した項目も分担の一部に明記している。

役割分担を協定に定めているが、農閑期の5～6月に開設している民泊については、それぞれの得意分野を活かし、主に農作業体験部門を夫が、農家の暮らし体験部門を妻が担っている。

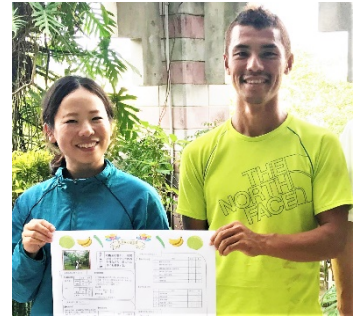
また、役割分担にとらわれることなく、それぞれ忙しい時には話し合ってお互い協力し合うことにしている。

○締結の効果

それぞれが役割を持ち、共通の目標に向かって「経営のパートナーとして互いに協力しながら前に進んでいる」という意識につながり、精神的に楽になった。また、お互いの役割や作業の大変さを把握することによって、作業の進み具合や相手の表情などから、相手が無理をしている時に気が付いてあげられるようになり、その場合には、随時協力し合えるようになった。

県外からの移住！未経験からスタートした夫婦での農業経営

- 屋号・法人名等 maru es farm（マルエスファーム）
 ○所在地 沖縄県名護市
 ○生産品目 オクラ、キャベツ、バナナ、スナップエンドウ
 ○締結年 平成30年



○締結範囲

構成員	年代	認定農業者	認定新規就農者	農業次世代人材投資資金	農業者年金
莊司 幸一郎(夫)	30代		○	○	○
莊司 育子(妻)	30代		○		○

○締結のきっかけ

亜熱帯自然に囲まれた生活に憧れ、家族で沖縄に移住した後、夫は、農業に関心を抱き、農業法人で勤めた後に独立就農した。独立当初は、妻のサポートを受けながら、農業次世代人材投資事業を活用し、経営力向上を図っていた。しかし、徐々に経営規模を拡大し、管理・収穫作業が増加する中で、今まで以上に夫婦が協力し合い、より効率的に作業を行うことが必要不可欠となった。そこで、経営目標や役割分担等、夫婦間の取決めを明確にするため、家族経営協定を締結した。締結後、青年等就農計画及び農業次世代人材投資事業を夫婦共同に変更し、さらに、以前から関心を抱いていた農業者年金に夫婦で加入した。

○取決め概要(ポイント)

経営目標に関して、現状の作付面積、出荷量、売上を整理し、互いの共通認識とした上で、目標達成のための経営方針や重要な意志決定にあたっては、夫婦で十分な協議を行うことを取決めた。また、常に前向きな話し合いを行うことを盛り込んだ。

中心品目の安定生産と所得確保を重視しながらも、やりがいのある「楽しい農業」を夫婦で実践するため、面白いと思った品目や新しい品目にも挑戦することを莊司家の目標にしている。

就学前の子供がいるため、子育てと営農の作業分担を中心に内容の取決めを行った。具体的には、夫は、フルタイムで農作業を行い、妻は、子供の帰宅時間に農作業を終え、簿記記帳を担当することを明記した。また、農作業、家事の分担を明確化した。

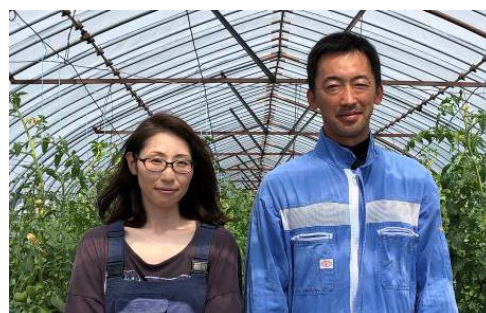
○締結の効果

お互いが漠然と考えていた役割が明確になったことで、思いのすれ違い、余計な心配などが無くなり、夫婦が気持ちよく作業できるようになった。また、個人で描いていた将来のビジョンが、夫婦共有のビジョンになったことで、一つの経営体として結束力が強くなった。現在、副品目のアップルバナナの経営規模拡大、産地化に取り組んでいるところ。規模に見合った働き方や作業分担について話し合いが行われるようになり、働き方の改善、所得向上につながっている。

3. 女性の社会参画の促進が図られた事例 (女性の社会参画)

夫婦がお互いに責任ある経営への参画により、地域の核となる農業経営を目指す

- 屋号・法人名等 三潟 洋生、三潟 千鶴
 ○所 在 地 青森県五所川原市
 ○生 産 品 目 水稻、夏秋トマト
 ○締 結 年 平成 17 年、令和元年(再締結)



○締 結 範 囲

構 成 員	年 代	認 定 農 業 者	認 定 新 規 就 農 者	農 業 次 世 代 人 材 投 資 資 金	農 業 者 年 金
三潟 洋生(夫)	40 代	○			○
三潟 千鶴(妻)	40 代				○

○締結のきっかけ

かねてから、夫の両親は口頭による約束で就業条件等を決めて農業を営んでいたが、息子夫婦の就農に向けて家族の役割等を見直すことになり、平成 17 年に夫の両親を含めた4人の話合いの下、経営方針や報酬額、就業条件などを文書化し、家族経営協定を締結することになった。

平成 30 年には、夫婦で両親から農業経営を受け継ぐことになり、翌年、夫婦で再締結を行った。

○取決め概要(ポイント)

経営を移譲する際、夫の父が担当していた水稻部門は夫に、夫の母が担当していたトマト部門は妻に引き継ぎ、また、収益の分配方法については夫婦同額とし、共同で農業に取り組む体制とした。

労働時間については、家事担当者が負担とならないように、家事に従事する時間は農作業の時間を繰り上げ、繰り下げできるように決めている。

各種研修会に積極的に参加できるように、能力向上の項目を設定している。

○締結の効果

妻は3人の子育てと家事で忙しい日々だが、家事時間も労働時間とみなしていることと、家族の協力により、仕事と育児を両立させることができています。

また、妻はネットワークを広げるため地域の若手女性農業者の会に加入しており、お互いの農業を学び合う視察や生活技術研修会などの活動に気兼ねなく参加できるようになった。

これまで補助的役割であった妻はトマト部門を任されたことで、経営のパートナーとして農業に対して主体的に責任を持って取り組むようになった。

夫は父から農業経営をしっかりと受け継ぎ、現在、新規作物の導入等を考えるなど新たな経営を歩み始めるとともに、今後は、同世代を巻き込んで地域農業を盛り上げていこうと意欲をもって農業に取り組んでいる。

役割・部門分担を明確にし、より充実した日々の実現

- 屋号・法人名等 武田 一弘、武田 とも子
- 所 在 地 宮城県名取市
- 生 産 品 目 葉茎菜類等
- 締 結 年 平成 22 年、平成 30 年(再締結)



○締 結 範 囲

構成員	年代	認定農業者	認定新規就農者	農業次世代人材投資資金	農業者年金
武田 一弘(夫)	60 代				
武田 とも子(妻)	60 代				

○締結のきっかけ

妻が加入していた産直グループに対して、普及センターから、今後も女性が主である会員が楽しく生きがいを持って産直活動を継続していくために家族経営協定を勧められた。グループの役員を中心に検討した結果、経営内での役割分担の明確化や労働時間の取り決めが必要とのことから、平成 22 年、会員全員(20 組)が家族経営協定を締結した。

その後、東日本大震災の影響により、地域の環境やライフサイクル等が変化したことから締結内容を見直し、平成 30 年に再締結を行った。

○取決め概要(ポイント)

1 回目の締結時には、営農面での部門担当と生活面での役割分担、休日や労働時間の明確化の他、健康診断の受診についても締結内容に盛り込んだ。また、妻は農業委員であったことから、農作業従事以外の活動も多かったため、研修や組織活動等への積極的な参加も明確化した。その他、報酬についての取決めや、農業や生活に関して話し合う家族会議の開催についても盛り込んだ。

2 回目の締結時には、夫婦のライフサイクルの変化から、役割分担の内容について、「親の介護」の項目を追加するとともに、体力の変化に合わせて、労働時間は以前より減らし、過労による事故や能率低下を防ぐ内容とした。その他、各役割には、主・副担当制を設け、夫婦での協力体制を明確化した。また、家庭の行事(誕生日、家族旅行等)や各人の余暇活動に関する取決めもより充実させた。

○締結の効果

役割分担を明確にしたことにより、締結以前より仕事と生活、休日のバランスのとれた働き方ができるようになった。また、報酬を明確にし、各人の口座へ振込みを行ったことで、より仕事への張り合いと責任感が生まれた。さらに、将来を見通した営農・生活設計について、夫婦で一緒に考えるきっかけとなり、ライフサイクルに合わせた締結内容の見直しも行って、健康や家庭行事の充実に配慮しながら、農業経営に臨むようになった。

家族経営協定で我が家の経営“ジャンプアップ”

○屋号・法人名等 大友農園

○所 在 地 福島県福島市

○生 産 品 目 さくらんぼ、りんご、もも、水稻

○締 結 年 平成 16 年、令和 2 年(再締結)



○締 結 範 囲

構 成 員	年 代	認 定 農 業 者	認 定 新 規 就 農 者	農 業 次 世 代 人 材 投 資 資 金	農 業 者 年 金
夫	50 代	○			
妻	60 代	○			
娘	20 代				○

○締結のきっかけ

夫は、就農前に服飾関係の会社の店長など他産業を経験しており、営業マンとしても活躍していたが、結婚により農業に転職した。妻の親からの経営移譲や JA からの勧めも契機となり、平成 16 年に夫婦で家族経営協定を締結した。

後継者である子は、小さい頃から両親より、農業は身近なやりがいのある職業であることを学んできた。後継者は証券会社に勤めていたが、令和元年に一念発起して、農業への道を選択し、新規就農者となり、これを契機に家族経営協定を更新した。

○取決め概要(ポイント)

役割分担については、個人の得意とするものを担当に充てている。販売などの営業は夫、青申などの記帳は妻、パソコンなどについては JGAP 帳簿管理等を後継者が担当している。また、家事についても、夫が副担当として役割を担っており、夫が料理を作る機会も多く、女性だけが家事を担うのではなく、男性も平等に分担すべきという夫の信条が反映している。

○締結の効果

・夫の信条として男女平等が基本で、女性も研修に参加して技術力をアップした方が経営にプラスに作用するという考えのもと、後継者は1年間、福島県農業総合センター果樹研究所で研修した。また構成員3人ともアメリカなどの農業研修に参加するとともに、その他の研修会、視察などについても積極的に参加している。

・妻と後継者へ給与を支払うことで、両名に働くことの責任感とやりがいが生まれた。

・経営の中身は良い面でもそうでない面も3人で共有することとなっており、このことで、後継者も家庭の経営の内容が分かり、将来どのように進むべきか検討ができる。また、経営移譲について明記されているため、将来について精神的に安心感が生まれた。

・販売管理の役割を担っている後継者が販売面に新しい取組みとして、SNS で PR を行うなど、若い女性の視点を経営に活かせるようになった。

皆が楽しい観光ぶどう園の実現

- 屋号・法人名等 やまねぶどう園
 ○所 在 地 埼玉県秩父市
 ○生 産 品 目 ぶどう
 ○締 結 年 平成 16 年、平成 29 年(再締結)

○締 結 範 囲

構 成 員	年 代	認 定 農 業 者	認 定 新 規 就 農 者	農 業 次 世 代 人 材 投 資 資 金	農 業 者 年 金
内 田 善 之 (夫)	60 代	○			○
内 田 京 子 (妻)	60 代				
内 田 知 子 (子 の 妻)	30 代				

○締結のきっかけ

平成 16 年度に普及指導員からの呼びかけにより夫婦で家族経営協定を締結した。長男夫婦が住居を隣に新築し、長男の妻が子育てをしながらぶどうの販売を手伝うようになったことがきっかけで平成 29 年 3 月に長男の妻を加えて再締結した。なお、長男が令和 2 年 4 月に就農し、令和 3 年 1 月に再締結を予定している。

○取決め概要(ポイント)

- (1) 気兼ねなく子育て、家事に取り組めるよう、家事、育児を労働時間と位置づけた。
- (2) ぶどうの栽培管理、販売、経営記帳の役割分担を明確化した。
- (3) 得意分野の能力が発揮できるように農業女性スキルアップ各種講座、研修に積極的に参加できるように取決めた。

○締結の効果

ぶどうの販売は一時期に集中するため、締結により、収穫、調整、包装などの作業を分担して効率的に行うことができるようになった。

店頭販売の業務は妻と子の妻が主となり接客対応している。また、子の妻が得意とする POP、ブラックボードなど能力が発揮されたことで、見て楽しい直売所となった。

子の妻は、子育てを優先できるように労働時間を配慮し、無理のない子育てができるようになった。

ぶどうの栽培管理は夫を主に全員で取り組み、高度な技術を要する作業等は技術伝承を意識して行うようになった。

夫が「健康で楽しくぶどう栽培を続ける」を経営理念として掲げ、協定締結者に共通認識され実行されている。

「いちご、お客様、生産者」がともに満足でき、家族みんなが笑顔でいられる経営へ！

- 屋号・法人名等 いちご農園「TARO」
 山中健生、山中 歩
 ○所在地 山口県岩国市由宇町
 ○生産品目 いちご(さちのか)
 ○締結年 令和元年



○締結範囲

構成員	年代	認定農業者	認定新規就農者	農業次世代人材投資資金	農業者年金
夫	40代	○			
妻	30代	○			

○締結のきっかけ

岩国市由宇町で平成21年に夫婦で新規就農し、いちご栽培を開始、いちご農園「TARO」の経営を始めた。

就農して10年が過ぎたところで岩国農林水産事務所から認定農業者の共同申請について紹介があり、妻は、子供が保育園に入り、農業に本格的に取り組めるタイミングであったことと、また、「新たに始めたいちごのジェラートの委託加工は、自分が主体となって取組みたい」という妻の思いに夫も賛同したため、家族経営協定を締結した。

○取決め概要(ポイント)

締結内容は、夫婦が同じ夢を共有して実現させるために、モットーや目的、目標を明確にし、農業や家事、育児の役割分担、労働時間や休み方等のルールを取り決めた。特に、子供との過ごし方については「子供が幼少期であるこれからの10年は家族との時間を大事にする」等、具体的な方針を明記している。

○締結の効果

家族経営協定をきっかけに、十分な話し合いが出来ていなかったことに気付くことができた。また、客観的な視点から仕事のあり方等を整理し、お互いが同じ経営目的や目標を意識して行動できるようになった。

妻は、協定に位置付けた「研修会への参加」に対して、夫が協力しているという実感が得られた。お互いへの感謝や尊厳の気持ちが深まり、対等な経営者としてパートナーシップ経営の実現につながった。