

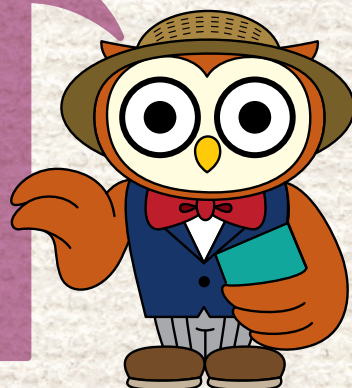
経営継承対策とは何？

農業法人では規模拡大が進み、多数の従業員を雇用し、加工や直売など様々な事業に取り組む経営も増えています。そのため、**経営者には様々な能力が必要**となっています。

経営継承対策として、「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」をどのように行なっていくのかということになります。

特に、**知的資産**(ノウハウや顧客との信頼関係など)の継承には**時間を要するため、早めに後継者を選定し、その能力を養成していくなど、早めの対策が重要**です。

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。



継承する資産の構成要素



法人経営における経営継承の特徴

経営者の交代時期や権限・責任の所在が明確

法人では、役員の交代時には登記事項を変更する必要があり、いつ経営者が交代したのか、権限や責任が誰にあるのかが制度上ははっきりしているため、法人経営の内部・外部の関係者に対しても権限・責任の所在を明確に示すことができます。

移譲する資産は株式が中心

既に多くの資産は法人のものとなっているので、移譲する資産は株式が中心となります。

従業員(非親族)の役員登用

法人経営において、事業規模が大きく、従業員を多く雇用している場合、従業員を経営陣へ登用し、経営継承する例もあります。

その際は、優秀な従業員の確保、従業員の能力を高めるための職場の仕組みづくり、従業員による株式の取得など計画的に進めていく必要があります。



計画的に経営継承しないとうなる？

元気なうちに
今後のことを
考えてみるか！



後継者が辞めることになり継承が困難に

農業法人の経営者(60代)は、身体面で自らの限界を感じ、従業員の一人(30代)に「あとは任せるから好きなように経営してほしい」と突然頼んだ。託された従業員は、これまで生産に関することしか経験がなく、急に経営面の舵取りを任されてもどうしたらいいかわからず、また経営者としての覚悟もできていなかった。頼まれて数年後には役員になったが、職務として周りから様々なクレームを受けることになり、耐えきれずその従業員は辞めることになった。

代表者は体調面に不安があるのに継承が進まない

農業法人の代表者(70代)は筆頭株主でもあり、まだまだ頑張れると考えている。ただ、役員や従業員の一部からは、「この数年で代表者は何度か入院しており、体調が良くないのに無理をさせてしまっているのではないのか。」という声が出始めており、代表者の親族も同様の心配をしていた。これまでワンマン経営で、後継者について何も対策を取っていなかったため、この代表者の後継となる能力がある者も法人内にはおらず、代表者の判断を待つのみとなっており、従業員が事業の存続など不安を抱えている。

経営移譲すると宣言したが全く進まない

農業法人の代表者(60代)は、数年前より息子に経営を移譲すると宣言し、息子と相談して簡単な予定表を共有した。しかし、具体的な経営継承計画にはなっていないため、時間だけが過ぎて継承が進まない状況であった。加えて、代表者はまだまだ元気で経営を継続できるという気持ちが強くなってきたため、後継者となった息子も半ば諦めて、今では経営継承する意欲も失くしてしまった。

