

福岡県農業経営相談所(現 福岡県農業経営・就農支援センター)

法人化

雇用確保

税務・財務

事業所名	従業員規模	所在地	支援テーマ	支援回数
個人 K	家族3人(本人含む) 常時雇用1名 臨時雇用8名	うきは市	法人化に向けた雇用環境の整備と税制の知識習得	専門家派遣回数 2回 社会保険労務士、税理士

相談内容・現状課題

■相談内容

相談者は、施設トマト(養液栽培)の生産農家。

今後の規模拡大にあたり、法人化に向け雇用の確保・定着促進の取組、税務等基礎知識の習得について相談があった。



■現状課題等

これまで、従業員の定着が十分でなく、人的資源管理の必要性を感じていた。加えて、ぼんやりと考えていた法人化について、令和3年度、規模拡大を契機に、計画の具体化をすすめていく必要が生じた。

相談所の支援体制・伴走支援チームからの改善提案(問題解決方法)

■支援内容

法人化の在り方を検討するため、専門家(社会保険労務士、税理士)と普及指導センターによる支援チームを編成し、法人化に向けた課題に応じ派遣。

まずは(1)雇用確保に向けた取組、(2)税務・財務の知識習得、の2点から支援を実施した。

(1)雇用確保に向けた取組支援

社会保険労務士を交え、令和3年8月に相談会を実施。①パートタイム従業員と雇用契約を締結すること、②労働保険・社会保険加入の必要性と費用負担、③生産性向上を目的とした従業員のモチベーションアップにつながる取組について、様々な事例を踏まえ助言を行った。

(2)税務・財務の知識習得支援

税理士を交え、令和4年1月に相談会を実施。①税制面における法人化のメリット・デメリット、②設立にむけた必要な手続き、費用について説明を行った。またこれから目指すべき経営の方針、理念を明確にすることなどアドバイスを行った。

支援の成果・その後の状況

■支援の成果・その後の状況

○令和3年度より、トマト施設規模を33aから69aに拡大。これを機に、従業員と面談を行い、雇用条件の取り決めと雇用契約を締結し、働きやすい職場環境の改善に取り組んだ。

○現在は、兄弟での共同経営も視野に、法人化の形態、方向性について検討を行っている。

■コーディネーター所感

○規模拡大、雇用確保・定着を図る法人化に関する相談案件

○雇用確保・人材育成に社労士、税務関連に税理士の専門家と支援チームを作り、それぞれの分野の知識習得と実践を進めている。規模拡大と雇用導入が進み、法人化が進みつつある。

○法人形態、運営方法などの検討を支援しながら、伴走型支援を継続する。

さが農業経営相談所(現 さが農業経営・就農支援センター)

経営改善・診断

雇用・労働

その他

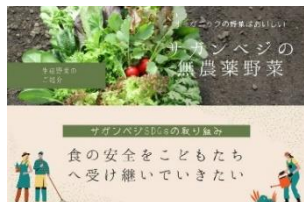
事業所名	従業員規模	所在地	支援テーマ	支援回数
株式会社 サガンベジ	従業員 4人 パート 7人	みやき町	従業員確保・育成に向けた社内環境改善	専門家派遣回数 5回

相談内容・現状課題

■相談内容

相談者は、有機農産物を生産する農業法人。

夏場の生産と品質を安定させ、さらなる有利販売に向けた体制を確立していくため、準高冷地での栽培を開始するなど、規模拡大を図りたいが人材確保や作業効率化などが課題でありアドバイスを受けた。



■現状課題等

「安全で高品質の有機野菜を安定供給」をモットーに「有機JAS認証」を取得し、農薬、化学肥料、除草剤等、化学物質を一切使用しない栽培方法で有機農産物を生産し販売している。

規模拡大に向けた①生産・雇用計画づくり、②右腕となる従業員の確保・育成、③現場作業や事務の効率化が必要。

支援センターの支援体制・伴走支援チームからの改善提案(問題解決方法)

■支援内容

令和3年度から、普及組織(農業振興センター)とともに、農業専門技術員、専門家(中小企業診断士、社会労務士、組織コンサルタント)、経営専属スタッフなどによる支援体制を構築し、以下の支援を実施。

①中小企業診断士(2回)

経営診断に基づく経営改善支援

⇒決算書等を基に経営分析診断を行い、資金計画に沿った規模拡大及び雇用体制づくりを助言

②社会保険労務士(1回)

雇用体制づくり支援

⇒雇用促進に向けたハローワークなどの活用や昇給等の雇用待遇の見直しを支援

③組織コンサルタント(2回)

社内環境改善研修

⇒社内環境の課題整理や従業員の定着につながる社内コミュニケーションの場づくり、業務マニュアルづくりに向けた助言

④事務省力化に向けた研修会の開催

⇒事務簡略化ソフトの活用研修を実施



経営戦略会議



専門家派遣による雇用体制づくり支援

支援の成果・その後の状況

■支援の成果・その後の状況

専門家派遣を通じて、社内環境の課題が浮き彫りに経営者としての職場改善の意識改革につながった。従業員とのミーティングの場を設けたところ、従業員から業務改善に向けたマニュアル作成が提案されるなど、社内一体となった業務の意識醸成につながった。今後も従業員とのコミュニケーションを図り、従業員一人一人の声を拾い上げ雇用者が定着しやすい環境づくりに努めるとともに、右腕となる社員の育成を図っていく。

準高冷地の栽培拠点では、7月の本格稼働に向け試作を行い、従業員の習熟を図っている。7月からは新たに、外国人技能実習生を2人採用し、夏場の安定生産を目指している。



社内環境改善研修

■経営専属スタッフ所感

この2年の支援により、同社が考えた夏場の生産と品質安定のための準高冷地への栽培拠点づくりが動き出した。施設は補助金を活用して建設できたが、人材確保が問題だった。

専門家のアドバイスにより、社長や従業員の意識改革が達成でき、チームとして新しい場での生産に取り組めるようになった。

今後も継続して支援していきたい。

事業所名	従業員規模	所在地	支援テーマ	支援回数
株式会社C.サイカ	従業員 2人 パート 1人	熊本県熊本市	法人化による経営力の強化	専門家派遣回数 4回

相談内容・現状課題

■相談内容

○相談時、相談者は、地域でも中核となる施設園芸農家(ナス等)就農8年目。

以前より、商品価値をあげる取組みと福利厚生充実による雇用経営にシフトすることを目標としており、その一手段として農業経営の法人化を検討。



経営するハウス団地

■現状課題等

- ①相談者はこれまで家族労働を中心とした経営を行ってきたが、経営規模の拡大を計画。
- ②経営規模の拡大に伴い雇用者の確保とそれに伴う労働環境の整備が課題となっていた。
- ③一方で、法人化に向けた知識や手続き等の習得を必要としていた。

相談所の支援体制・伴走支援チームからの改善提案(問題解決方法)

■支援内容

中小企業診断士、税理士、司法書士、社会保険労務士、農協、金融機関等からなる支援チームを編成し、以下の支援を実施。



支援時の様子

<支援内容>

- ① 中小企業診断士
 - ・経営分析を実施し、経営の現状把握、収益性、安全性、法人化に向けたスケジュール等、アドバイスを実施。
- ② 税理士
 - ・法人化のメリット・税負担、会計処理等や、法人化後の機械・施設等の資産引き継ぎに関するアドバイスを実施。決算時期、法人化のタイミングについて説明。
- ③ 司法書士
 - ・株式会社設立に向けた定款作成や登記申請、農地所有適格法人の要件等について説明。
- ④ 社会保険労務士
 - ・社会保険制度の概要、事務手続き、保険料負担等についてアドバイス。また、労働条件通知書や就業規則等の備えるべき書類について説明。

支援の成果・その後の状況

■支援の成果・その後の状況

- 各専門家による支援を受け、令和4年8月に法人を設立。
- 従業員を新たに雇用し、労働環境整備に係る専門家の指導が役立った。



収穫作業中の上野氏



ナス圃場の様子

■経営専属スタッフ所感

農業経営の相談申し込みは農林中央金庫を経由して行われ、伴走支援活動は農林中央金庫及びJAと連携して行った。

本人も従業員の働きやすい環境整備に意欲的であり、支援チームによるサポートと連携により法人設立となった。今後の更なる経営発展を願っている。

事業所名	従業員規模	所在地	支援テーマ	支援回数
個人 Y	常時4人、臨時8人	大分県九重町	経営継承と出荷販売管理の効率化	専門家派遣回数 4回

相談内容・現状課題

■相談内容

相談者は、施設園芸農家の後継者(以下、「後継者」)。

経営主である父(以下、「経営主」)から令和4年度を目処に経営継承をする予定で、税制面等の相談。

あわせて、生産物毎に出荷の荷姿、運賃、販売先(市場、個人販売)と、複合的に絡み合うデータ管理を紙媒体からデジタル化することで、効率化を図り、円滑な継承に繋がりたいとの相談。



主品目のパセリ栽培

■現状課題等

- ①税制面等の課題を解決し、経営主から後継者への経営継承
- ②従業員が高齢化しており、安定した労働力確保に向けた若者雇用の実施
- ③収穫時期に偏りがあり、年間を通じた安定収入

相談所の支援体制・伴走支援チームからの改善提案(問題解決方法)

■支援内容

中小企業診断士、税理士等からなる支援チームを編成し、以下の支援を実施。

中小企業診断士によるヒアリングを実施し、経営継承に向けた税制面は顧問税理士に相談することになった。

販売管理の効率化に向け、ITシステム構築の技術を有する中小企業診断士の専門家派遣を実施し、出荷販売管理の効率化支援を行った。

<提案内容>

- ①紙媒体でのチェック項目とデジタル化した場合の作業フローを摺り合わせ、具体化
- ②新規開ソフト(Microsoft Accessベース)と既存市販ソフトを連動させた作業フロー
- ③品目別売り上げの迅速な把握と繁忙期の事務処理効率化

支援の成果・その後の状況

■支援の成果・その後の状況

令和4年1月に経営継承を実施

導入した出荷販売管理システムの運用定着化を実施中。

これにより、期中の資金ショート回避や新規投資の判断がしやすくなる他、経営管理の世代交代(母→後継者)も進み、従業員も操作可能なため、農場全体の労働力平準化に繋がることも期待。



令和4年度には、安定収入に向け、6次産業化プランナーの専門家派遣を実施し、

雇用型農業を展開

- ①販売先となる顧客分析
- ②分析に基づいた新商品開発に向けた支援継続

■コーディネーター所感

中小企業診断士のヒアリングにより、経営継承の手順整理ができ、円滑な経営継承に繋がった。

また、相談者は多様な販路に対応できるシステム開発を数年前から望まれており、専門家派遣により開発の方向性が整理でき、今後の経営発展の一助になることが望まれる。

その後も継続的な伴走支援を実施しており、これからは相談者の課題に応じた支援に努めたい。

宮崎県農業経営相談所(現 宮崎県農業経営・就農支援センター)

法人化

集落営農

事業所名	従業員規模	所在地	支援テーマ	支援回数
薄谷営農組合	組合員55名 (役員17名)	宮崎県都城市	集落営農組合の円滑な法人化	専門家派遣回数 2回

相談内容・現状課題

■相談内容

- ・ 相談者は集落営農組織の組合長。
- ・ 当組合は、平成18年2月に任意組織として設立。
- ・ 令和3年度の経営状況は水稻(食用・加工)8.9ha、甘藷8.6ha、受託作業(21.6ha)等。
- ・ 令和3年度中に集落営農組織の法人化を円滑に進めるため、登記手続きや口座残高処理に専門家の助言を受けたいとの相談。

■現状課題等

- ① 高齢化や後継者不足により、将来の農業経営や農地荒廃を不安視、地区外の農家に貸した農地で管理不良な状態を散見。
- ② 任意組織では、農地の賃借ができないため、農地所有適格法人になり農地を守りたい。地域の中核となる担い手を目指す。



薄谷集落の農地

相談所の支援体制・伴走支援チームからの改善提案(問題解決方法)

■支援内容

専門家(中小企業診断士・税理士)、普及指導員、関係機関(JA都城)で構成する支援チームを編成。組合長と会計を対象に、2回の支援を実施。

【中小企業診断士】

7月に法人化のきっかけ及び損益計算書等をヒアリング。法人化の進め方等を説明。



中小企業診断士による支援

【税理士】

9月に役員報酬、労働力確保等の法人化を説明。雇用費、法人出資金、固定資産の取扱いについて助言、また、法人化に伴う設立費用、社会保険料、税金等を説明。

法人化の方向として、既存組合は1階組織として存続し、新たに組合員の出資による農事組合法人(2階組織)を年度内に設立。



税理士による支援

支援の成果・その後の状況

■支援の成果・その後の状況

- ① 組合役員及び関係機関(JA都城、都城市、県)の参集で法人設立協議会、座談会及び発起人会を令和3年度に計9回開催。円滑な合意形成が進み、3月末に組合の総会と法人の創立総会を開催。農事組合法人「すっのだん」として登記。
- ② 法人設立後当初に組合員の農地の利用権設定を申請して、令和5年度当初には10ha程度を貸借見込み。
- ③ 今後、農地の集約化に向け、地域計画の策定を進めていく中心的な役割を担う。



(農)すっのだんの創立総会の様子

■コーディネーター所感

本件は、専門家による助言を受けて、組合の法人化をJA都城を中心に関係機関で支援した結果、組合員の段階的な合意形成を経て、令和4年3月に法人登記に至った。今後、地域計画の策定等を進める上で、中心的な役割を担うため、引き続き関係機関が連携して支援する。

かごしま農業経営相談所(現 かごしま農業経営・就農支援センター)

雇用・労働

新規就農

事業所名	従業員規模	所在地	支援テーマ	支援回数
個人 K氏 (新規就農者:N氏、Y氏)	なし	鹿児島県南大隅町	新規就農者との協業による労力確保	専門家派遣回数 5回

相談内容・現状課題

■当初の相談内容

労力不足を解消するため、法人化して安定的な雇用を確保したい。
父親名義の母牛をスムーズに引き継ぎたい。



農業経営スペシャリストとの検討会

■現状課題等

- ①母牛140頭規模の畜舎を整備しているが、両親の高齢化に伴い、労働力の減から現在の110頭規模が限界。
- ②母牛110頭のうち、40頭はいまだ父親名義である。
- ③中学生の子供が、将来、経営継承したいと希望している。

相談所の支援体制・伴走支援チームからの改善提案(問題解決方法)

■支援内容

＜令和元年6月～＞

- ①税理士及び社会保険労務士を派遣し、法人化のメリット等や社会保険制度、労務管理、母牛の名義変更に係るアドバイスを実施。
- ②普及指導員が、肉用牛ローテーション計画、生活設計を含めた資金繰り計画作成を支援。
※コロナ禍の影響で子牛相場が低迷したため、法人化を一時的に見合わせるようになった。

＜令和2年6月～＞

- ③町が、労力不足に対応するため、研修生の受入を提案(町単独事業1年間)。
- ④社会保険労務士を派遣し、研修生受入に向け労務管理に関する支援を実施。
※研修生を受入(9月1名、2月1名)、両名の人柄を気に入った経営主が新規就農の支援を希望。

＜令和3年4月～＞

- ⑤経営主の労力確保と研修生の独立自営に向けて、Win-Winの方法検討と、実現のため具体的な助言を行うため税理士をの派遣。
・母牛の譲渡(農業次世代人材投資資金の活用)
・研修生は、牛舎の一部を借り、営農を開始。
・研修生は、経営主と一緒に全ての牛を管理。
・餌代等の経費は、頭数に応じて按分。 など

支援の成果・その後の状況

■支援の成果・その後の状況

＜経営主＞

- ・労力不足を解消できた。
- ・休日を確保しやすくなった。

＜研修生(新規就農者)＞

- ・技術を学びながら、母牛の購入経費のみで就農できた。
- ・休日を確保できる体制で就農できた。
- ・今後の規模拡大の計画を描くことができた。

＜今後の課題＞

- ・子供の就農に備え、3者共同経営による法人化を含めた経営移譲の検討



支援チームによる技術支援

■コーディネーター所感

相談者が、労力不足をきっかけに、経営の方向性に不安を抱える中、支援チームが3年間にわたり、各種試算や計画を作成し、専門家の助言を得て、相談者の課題解決に寄り添えた。

状況の変化に対応した具体的な支援と、専門家を交えた検討により、雇用と新規就農の課題を解決し、地域における新たな経営の方法につながったと考える。