

支援テーマ	経営規模	所在地	従業員数	支援回数
農産物加工	アスパラガス 20a	糸島市	—	R6年度 1回（商工会コンサル）

現状と相談内容

■ 現状

令和元年に新規就農後、アスパラガス専作の経営（労働力：本人のみ）を行っており、JA糸島アスパラガス部会でトップクラスの収量を誇る経営体である。

近年の高温の影響により、適正管理を行っていても、夏芽を中心に規格外品の割合が増えてきている問題がある。

規格外品を加工することにより、売上を向上させたい意向があり、農産物加工に係る基礎的なことを学びたいとの相談があった。

■ 相談内容

農産物加工を始めるにあたって、以下のことについて教えていただきたい。

- 農産物加工に係る法律や手順
- 農産物加工の事例

支援内容

■ 専門家の助言

- 農産物加工に係る法律や手順
 - ・食品衛生責任者の資格を取得し、食品製造の許可を得る必要がある。
 - ・試作を重ねて、自身が満足する商品案を作る。
 - ・商品案が確定した後は、食品分析センター等で栄養成分や菌数等を明らかにした上で、商品規格書を作成する。

- 農産物加工の事例
 - ・塩と野菜パウダーを混ぜた商品
 - ・野菜を活用した出汁商品

■ 専門家派遣前後のフォローアップ

1年かけて商品の試作を行ってもらい、商品案が確定次第、再度専門家派遣を実施する。

■ 農業者の感想

農産物加工を始めるにあたって把握しておくべきことを学ぶことができ、大変参考になった。今後は、試作を重ねて商品案を作った後、専門家に相談したい。

支援を受けた後の経営状況

■ 支援の成果

乾燥野菜粉末の出汁商品を作ること、将来的には「規格外品を利用した商品」というコンセプトを押し出して、有利販売するという方向性が決まった。

■ 今後の経営展開

農産物加工を始めることに加えて、将来的にはカンキツを主体とした父の経営を引き継ぐ予定であり、労働力不足が懸念されるため、雇用導入を検討する。

■ 経営専属スタッフ所感

農産物加工品販売で、1つの柱として利益を作る為の、全体の流れを理解して頂き、その上で時間をかけてでも、ステップを踏んで行く事を決めていただけた。試作品が出来上がり、満足行くクオリティーと生産体制が整い次第、次はブランディング、販路開拓に取り組んでいただきたい。

支援テーマ	経営規模	所在地	従業員数	支援回数
経営継承	水稲 6 ha、麦 10ha、 大豆 3 ha、露地野菜 3ha	筑前町	家族労働力 4 名 臨時雇用 9 0 名	1 回（税理士）

現状と相談内容

■ 現状

米・麦・大豆と露地野菜の複合経営である。家族経営で両親と長男夫婦が農業に従事している。長男への経営継承を考慮するので、継承に必要な事項を学びたいと相談があった。

■ 相談内容

経営継承を考えているが、家を継いで農業をしている長男以外にも兄弟がいる。そのため、長男が農業を継続するために、継承のタイミングや農地を含む農業用資産の引き継ぎをどのようにすれば良いか具体的に助言をいただきたい。



支援内容

■ 専門家の助言

- ・農業経営の経営継承を行うにあたっての税制上の優遇制度について説明。
- ・農業用資産については、後継者が引き継ぐのではなく使用貸借で事業を継続するのが良い。
- ・農地についてはなるべく早く事業継承者に名義を変更するのが良い。
- ・相続の際に困らないように家族で十分話し合っておくのが良い。

■ 専門家派遣前後のフォローアップ

- ・派遣前に聞き取りを行い、相談内容を整理した。
- ・派遣後は経営継承に向けて、今後の経営計画の作成等を支援した。

■ 農業者の感想

事業継承や相続について具体的にアドバイスをいただき、疑問点や不安に思っていたことが解決した。また、親子一緒に相談を受けたことで、共通認識として理解できたので良かった。

支援を受けた後の経営状況

■ 支援の成果

継承を迷っている部分もあったが、専門家に相談することで様々な疑問点が解決し、また、的確なアドバイスを頂いたので令和 7 年 1 月に後継者へと経営継承した。

■ 今後の経営展開

- ・経営を継承したことで、栽培管理から労務管理、経営管理まで後継者夫婦が主体となって営農している。
- ・SNSを活用した直売や加工品の販売にも力を入れるなど新規事業にも積極的に取り組んでいく予定。

■ 経営専属スタッフ所感

- ・家族経営における経営継承に向けて、税制、資産継承、親族内での協議について理解し実践され、経営継承がなされた。
- ・引き続き、前経営者から技術等の無形財産の継承、新規事業への挑戦などに取り組んでいただき、地域の担い手としての活躍を期待する。

支援テーマ	経営規模	所在地	従業員数	支援回数
雇用・労務	切花（トルコギキョウ） 107a	久留米市	家族労働力 2名 常時4名 臨時2名	R6 2回（社会保険労務士）

現状と相談内容

■ 現状

相談者は切花（トルコギキョウ）を生産している。
経営規模拡大と家族労働力減少のため安定的な雇用の確保を必要としているが、雇用する際の労務管理等について、知識が不十分であった。



■ 相談内容

4名の常時雇用と2名の臨時雇用を入れているが、安定的な雇用の確保が課題で、雇用環境整備が必要であるため、雇用環境整備について学びたいと農業者から相談があった。

以下の点について専門家の助言がほしい。

- 雇用契約書や就業規則作成の注意点
- 労務管理の基礎知識について
- スポット雇用の導入に向けた取り組み

支援内容

■ 専門家の助言

支援チームを編成し、雇用契約や労務管理の基礎知識習得、雇用契約書・就業規則作成における注意点、スポット雇用の導入に向けた作業工程の整理に関する支援を実施した。

■ 専門家派遣前後のフォローアップ

専門家からの助言を活かした書類作成の支援や、作業工程の整理に関する支援を実施。



■ 農業者の感想

労務管理の基礎知識について、初心者にも分かりやすく説明していただき、雇用契約書・就業規則の作成方法について学ぶことができました。

今後は、学んだことをもとに雇用環境の整備に取り組み、安定的な雇用を確保し、規模拡大を進めていきたい。

支援を受けた後の経営状況

■ 支援の成果

現状の雇用環境の整理と社会保険労務士の助言により、経営主や後継者の労務管理への意識・理解が高まった。

■ 今後の経営展開

今後、雇用契約書・就業規則を作成し、雇用環境を整備する。また、スポット雇用の導入に向けて作業内容の整理や説明資料を作成する。

■ 経営専属スタッフ所感

- ・雇用・労務管理の理解が深まり、継続雇用に向けて、雇用契約・就業規則作成等の雇用環境整備に取り組まれようとしている。
- ・雇用環境が整備され、安定雇用につながり、雇用型経営のモデルとして期待される。

支援テーマ	経営規模	所在地	従業員数	支援回数
経営継承	キャベツ 600a 小玉スイカ 90a	北九州市	家族労働力 4名 臨時雇用 4名	R6 1回（税理士）

現状と相談内容

■ 現状

相談者は、北九州市の若松地域の担い手として、キャベツ（6ha）及び小玉スイカ（露地70a、施設20a）を生産している。

将来的には親子間での継承を望んでおり、現在、家族内で、経営継承の詳細について検討中である。

■ 相談内容

親子間で経営継承するにあたり、今後どのように準備を進めていけばよいか学びたい。

以下の点について専門家の助言がほしい。

- 資産の引き継ぎ方法について
- 必要な手続きについて
- 家族内での利益分配の考え方について

支援内容

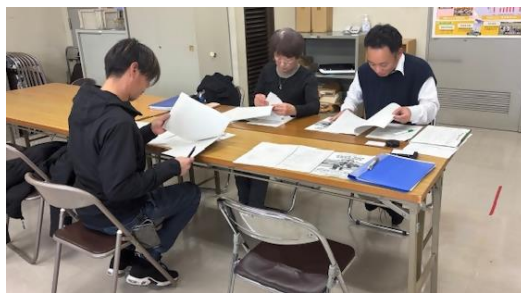
■ 専門家の助言

経営継承は行っていないが、すでに経営判断の多くを相談者が行っているため、親子間での合意が取れば手続きは可能である。

手続きの際は、引き継ぐ資産や負債の額を確定し、納税方法を検討する必要がある。

■ 専門家派遣前後のフォローアップ

派遣前に相談者と普及指導センターで面談を行い、専門家の助言が必要な項目を絞り込んだ。



■ 農業者の感想

専門家の助言を受けたことで、継承に向けてどのような準備が必要か具体的にイメージできた。

今回の専門家派遣で学んだことに留意しながら、着実に経営継承の準備を進めていきたい。

支援を受けた後の経営状況

■ 支援の成果

経営継承に向けた具体的な準備（資産の引き継ぎ方法や必要な手続き）への理解が進んだことで、継承までの流れや継承時期を検討できるようになった。

また、円滑な経営継承に向け、家族内で継続的に協議していく意欲が高まった。

■ 今後の経営展開

第三者である普及指導センター等関係機関も協力し、経営継承の時期について親子間の合意形成を図る。合意後は速やかに継承に必要な手続きを行う。

■ 経営専属スタッフ所感

・家族経営における経営継承について、税制、資産・負債の継承、家族内での協議について理解が深まり、継承に向けて取り組まれている。

・継承後も、前経営者からの無形財産の継承も不断に行い、地域の担い手として期待される。

支援テーマ	経営規模	所在地	従業員数	支援回数
法人化	トウモロコシ 30a イチゴ 60a メロン 16a	直方市上新入	常時雇用 5人 臨時雇用 5人	R 5 2回（税理士）

現状と相談内容

■ 現状

花き（トウモロコシ）と野菜（イチゴ、メロン）という他地域でも少ない組み合わせの経営形態の雇用型経営で、地域の核となる人物である。

■ 相談内容

従業員の社会保険への加入など、福利厚生を充実させるため、法人化を検討している。法人化に必要な経費、増加する経費および事務処理量を知りたい。

具体的内容は以下のとおり。

- ・法人化の基礎知識習得にかかる助言。
- ・法人として経営が成り立つための資金計画や賃金体系。
- ・法人化前後の収支シミュレーションの作成及び助言。
- ・個人経営で社会保険をかけた場合と法人化した場合の経費試算。
- ・キャッシュフローの分析。

支援内容

■ 専門家の助言

- ・法人化のメリットやデメリットの概要説明
- ・経営診断レポートを用いた現在の経営の立ち位置の確認
- ・貸借対照表と損益計算表から見た経営課題の洗い出し
- ・個人(現在)と法人化後の税負担の比較
- ・従業員の福利厚生に係る個人と法人の違い

■ 専門家派遣前後のフォローアップ

- ・経営課題の洗い出し支援を行った。（資金繰りの不安等）
- ・キャッシュフローがわかるような記帳のやり方を指導した。

■ 農業者の感想

- ・従業員の将来的な福利厚生を重視し、法人化への意欲が高まった。
- ・経営状況を詳細に分析し、法人化のメリット・デメリットを比較検討したことで、法人化を決断することができた。

支援を受けた後の経営状況

■ 支援の成果

- ・令和6年6月に法人を設立
- ・社会保険の加入
- ・従業員の職場環境向上のため、休憩室とトイレを新設

■ 今後の経営展開

- ・さらなる従業員の福利厚生の充実のため、更衣室を新設する。
- ・インボイスの関係で個人事業を残しており、経理処理が煩雑化しているため、お金の出入りの整理等を行い経理の簡略化を進める。
- ・従業員に経営に対する満足度の調査を行う。
- ・法人の免税期間が終了する3年目を目途に、法人と個人事業の経営統合を勧める。

■ 経営専属スタッフ所感

- ・法人化の概要を理解され、法人化の目的も明確化され、従業員の労務・職場環境の向上に向けて、法人化がなされた。
- ・特徴的な経営形態を活かした、雇用型経営のモデルとして期待される。

支援テーマ	経営規模	所在地	従業員数	支援回数
法人化	花き74a、水稲110a	添田町	家族労働力 6名 臨時雇用 3名	R6年 1回（公認会計士）

現状と相談内容

■ 現状

地域の担い手として、トルコギキョウ、ダリア等の花き品目を中心とした経営に取り組んでいる。

令和3年、就農と同時に父親から経営移譲。令和5年、規模拡大および将来の法人化を中心とした内容で、10年後を見据えたビジネスプランを策定。

■ 相談内容

今後の経営規模拡大にあたり、労力確保が必要となるとともに、収益増に対する法人税の適用による税負担軽減の観点から、法人化についてタイミングや具体的な対応に迷いがある状況。現在の経営状況を踏まえた上で、専門家に

- ①自身の経営および将来計画にとって、法人化のメリットがあるのか
- ②法人化にあたって準備すべきことは何かを相談。



支援内容

■ 専門家の助言

- ・直近5年の所得の変動が大きいことを踏まえ、税負担の軽減効果に対し社会保険料による負担増の影響が大きくなる可能性があること、また、労力面では、当面の規模拡大に対しては臨時雇用で労力を補えることを確認した上で、現時点での法人化はメリットが得られにくいとの意見。
- ・法人化のメリットは、両親のリタイアに伴う常時雇用確保が必要なタイミングで大きいとの意見。
- ・法人化にあたって、農地の名義整理と集約の準備を進めるべきとの意見。

■ 専門家派遣前後のフォローアップ

令和5年度に策定したビジネスプランを基に、規模拡大に向けた品目相談や作付け計画について重点的に支援を進めてきたが、当面は経営の安定化に向けた支援に注力する。

■ 農業者の感想

専門家の視点から経営状況の分析と助言をいただいたことで、改めて法人化に対する考え方を整理できた。法人化のタイミングや事前準備で留意する点についても非常に勉強になった。

支援を受けた後の経営状況

■ 支援の成果

専門家支援を受け、経営者自身が、直近5年の所得の変動が大きく不安定なことが、法人化に向けた経営上の課題であることを認識。当面は法人化を見送る。

■ 今後の経営展開

- ・経営の安定化に取り組むことを決定。今後は「年間売上げ4千万円の安定確保」を目標として設定、周年で売上げを計上できる計画、品目の選定や売り先の多様化といった戦略を検討する。
- ・法人化については、今からできる事前準備を進めつつ、長期的な視点でメリットが得られるタイミングを判断し、改めて検討を行う予定。

■ 経営専属スタッフ所感

- ・法人化に関する、税務、社会保険、資産継承等についての理解が深まり、当面は経営所得の安定化に向け、品目選定と販路の多様化、栽培管理技術の向上に取り組まれる。
- ・経営の安定化を図り、花き経営のモデルとして期待される。

支援テーマ	経営規模	所在地	従業員数	支援回数
雇用・労務	カンキツ 1.6ha 白ネギ、カンキツ加工品	みやま市	家族労働力 2名 常時雇用 1名 臨時雇用 2名	R6 1回（社会保険労務士）

現状と相談内容

■現状

カンキツを中心とした果樹複合の家族経営。果樹栽培のほか、加工品の製造・販売を行っている。

規模拡大を進めており、労働力不足を補うため、R6.7月から常時雇用（1名）を導入したが、経営発展につながる人材の育成・定着が課題である。

■相談内容

雇用に関する諸制度等の知識を学びたい、従業員が安心して長く働けるよう安定した労務環境を整備したい、との相談があった。

以下の点について、専門家の助言が欲しい。

- 労務管理の基礎知識
- 雇用契約書作成の注意点

支援内容

■専門家の助言

雇用状況を聞き取りながら、労働契約書の具体的な記入例（業務内容を詳細に記入する、労働時間の変動など）や、雇用にあたり不足している帳簿類について助言した。あわせて労災保険加入のメリットや、早期加入で農業者年金の保険料補助が受けられることを助言した。

■専門家派遣前後のフォローアップ

専門家派遣時に示された案をもとに、雇用契約書作成など雇用環境整備に係る支援を行った。



■農業者の感想

従業員と労働契約を結ぶ上で気を付けておくべきこと、労災保険や雇用保険の必要性等を丁寧に説明してもらい、分からなかったことが整理できた。これからも、家族や従業員と意思を共有して、経営を発展させていきたい。

支援を受けた後の経営状況

■支援の成果

社会保険労務士の助言を受け、労働契約書や就業規則の作成に向けて動き出すことができた（従業員との協議開始）。

従業員と協議を進めていく中で、雇用にあたり不足している面に目を向けることができ、労務管理への意識が高まった。

■今後の経営展開

従業員を安定して雇用していくために、規模拡大や新品目の導入、加工品事業の強化など収益力の向上を図っていく。

さらなる経営発展に向け、経営者として必要な経営管理の知識習得のために、各種研修会等へ積極的に参加予定。

■経営専属スタッフ所感

- ・雇用・労務管理に必要な、労働契約書や法定帳簿、労災保険、農業者年金に対する理解が深まり、雇用環境整備に取り組まれている。
- ・経営者能力の向上に努められ、規模拡大や新規事業導入等さらなる経営発展が期待される。

支援テーマ	経営規模	所在地	従業員数	支援回数
経営計画	冬春ナス40a、夏秋ナス7a	八女市	家族労働力 4名 常時雇用 1名 臨時雇用 2名	R6 3回（中小企業診断士）

現状と相談内容

■ 現状

地域の担い手として、規模拡大と雇用型経営に取組み、冬春ナスと夏秋ナスを栽培。

R4年まではキクを栽培し、R5年からナスの周年栽培（冬春ナス＋夏秋ナス）に品目転換。経営規模の拡大も継続して実施しており、作業量の増加に伴い常時雇用を1名雇用。

R5年に中長期の経営計画を作成し、その実現に向け活動している。

■ 相談内容

R5年に作成した経営計画の実現に向け取組んでいたが、前倒しで経営規模の拡大が進んでいる。経営状況が大きく変化したため、現状に合わせた計画修正が必要となった。また、経営規模の拡大に伴い設備投資が発生したため、生産と資金繰りの両面からの検討も行いたい。

専門家より、以下の助言が欲しい。

- ・ 経営計画の修正に関する助言
- ・ 生産計画と資金計画に関する助言

支援内容

■ 専門家の助言

① 経営計画（生産計画と資金計画含む）

資産や負債、決算書、生産など、現在の経営状況を整理し、書面へ見える化。併せて、売上や所得、資金繰りを数字で整理し、中長期の経営推移と計画の阻害要因が明確化。

② 経営ビジョン

自身が考える経営ビジョンを「経営者」、「競合」、「消費者」の3点で整理し、自身の目指す方向性を整理。

■ 専門家派遣前後のフォローアップ

当面の経営課題が明確となったため、その解決にむけ技術と経営の両面から支援。



■ 農業者の感想

現在の資産と負債の状況や、向こう10年の経営計画を数字で把握することができ、頭の中を整理、見える化できた。

直近の経営課題が明確となったため、その解決に向け注力していく。

支援を受けた後の経営状況

■ 支援の成果

経営主の考えと経営内容を整理し、現在と将来の経営を数字で見える化。また、資産と負債を整理し、生産と資金の計画を作成。中長期の経営収支計画作成により課題が明確化、計画の実現に向け経営主の意欲が更に高まった。

経営ビジョンを明確化し、自身の経営の方向性を再確認。その実現に向け必要な資産について確認。自身の想いを常に確認でき、今後の経営方針を決定する際の軸となる考えを確立。

■ 今後の経営展開

経営規模が大きく拡大するため、生産体制の再編と確立を図る。必要に応じて労力確保も行い、労務管理の知識や体制整備を行っていく。

■ 経営専属スタッフ所感

・ 改めての経営診断で経営課題が明確化され、経営ビジョンも再確認し、中長期経営計画の実現に向けて取り組まれている。

・ 中長期経営計画を実現され、地域のモデル経営となることが期待される。

支援テーマ	経営規模	所在地	従業員数	支援回数
経営計画・労務	モモ51a、ナシ51a、 ブドウ13a、イチジク9a	みやこ町	家族労働力 1名 常時雇用 1名 臨時雇用 5名	R6 税理士 1回 社会保険労務士 1回

現状と相談内容

■現状

親戚の園地を引き継ぎ、モモ、ナシ、ブドウ、イチジクを栽培。
現在、規模拡大と労働力確保を同時に進めており、それに伴い経営計画の見直しも行っている。

また、規模拡大に伴い令和6年度から常時雇用を開始したが、初年度ということもあり雇用環境整備が十分でなかった。

■相談内容

経営計画及び労務管理について学びたいとの相談があった。

【税理士】

- ・経営計画に対するアドバイス
- ・計画への落とし込み方について

【社会保険労務士】

- ・労務管理に関する各種保険制度について
- ・就業規則について
- ・障がい者雇用の補助制度について

支援内容

■専門家の助言

【税理士】

経営計画作成のための分析資料の提供および使い方を説明した。

キャッシュの動きが月ごとに分かるように資金繰り表を作成・提供し、投資の考え方について説明した。

【社会保険労務士】

各種保険制度の詳細や就業規則の記載内容、特定求職者雇用開発助成金について説明した。

■専門家派遣前後のフォローアップ

経営計画作成の支援を実施した。

労務管理に関する各種保険制度資料を提供した。

■農業者の感想

経営計画についてはいただいた資金繰り表を入力し、今後の計画に活用していきたい。
労務管理については、個人経営でも整備した方がよい事項について学ぶことができたため、今後整備を進めていきたい。

支援を受けた後の経営状況

■支援の成果

税理士の助言により、お金の流れを具体的に数字で把握できるようになった。

社会保険労務士の助言により各種保険制度や就業規則の記載内容、障がい者雇用の補助制度についての理解が高まった。

■今後の経営展開

資金繰り表を作成して経営状況を継続的に把握し、最終目標である観光果樹園化に向けた経営計画を作成し、投資を行っていく。

合わせて、雇用環境の整備を行い、障がい者雇用の検討も行っていく。

■経営専属スタッフ所感

・経営計画作成にあたって、資金管理、投資計画についての理解が深まり、計画作成に取り組まれている。労務管理の基礎知識も習得され、雇用環境整備を進められている。

・今後、経営計画作成と実現に向けて取組まれ、地域の果樹経営のモデルとして期待される。