

支援テーマ	経営規模	所在地	従業員数	支援回数
雇用・労務	キャベツ 320a スイートコーン 15a	糸島市	本人+祖父	R7 1回（社会保険労務士）

現状と相談内容

■現状

平成30年に就農して9年目。キャベツ生産部会の代表を務めるなど、地域の担い手として定着。これまで、祖父と栽培管理に取り組んできたが、祖父は令和7年度をもって引退。

今後もキャベツを主とした農業経営に取り組んでいく予定であるが、次作より近隣の農地を預かることとなり、規模拡大に伴う雇用の導入が必要となった。

■相談内容

友人の常時雇用を検討しているが、これまでに雇用の導入経験がないため、雇用環境の整備を行いたい。

以下の点について、専門家の助言をいただきたい。

- ・雇用導入経費のシミュレーション
- ・雇用にかかる保険制度について
- ・保険制度への加入手続きについて

支援内容

■専門家の助言

雇用導入の基本知識について指導いただいた。雇用に関する事業を活用した今後の継続的な支援についても提案いただいた。

■専門家派遣前後のフォローアップ

事前準備として、経営状況等を専門家と情報共有した。また、派遣後には支援が途切れることのないよう、専門家からの意見をもとに今後取り組む内容について課題の整理を行った。



■農業者の感想

雇用導入における基礎知識を丁寧に教えていただいた。今後とも雇用導入へのサポートをいただきながら、雇用契約書の作成などに取り組みたい。

支援を受けた後の経営状況

■支援の成果

雇用の導入にあたって、必要な固定費や考えられるリスクについて検討を行った結果、常時雇用のみならず繁忙期に合わせた臨時雇用の導入についても検討することとなった。

経営主と関係書類の必要性について共有し、雇用契約書や就業規則を作成する第一歩として、就業のルールや作業内容を記載した「農作業管理シート」を作成した。

■今後の経営展開

専門家から「就業規則の作成が必要」との助言を受け、労務管理についての情報収集を図るとともに、新たな雇用によって発生する固定費が経営を圧迫しないよう、シミュレーションを重ね、計画的な雇用に取り組む。

■経営専属スタッフ所感

業務内容に合わせて常雇、臨時雇用といった雇用形態の異なる人材の導入を検討する際の雇用条件整備について理解が進んだ。今後は実際の雇用に向け取り組みを進めていただきたい。また、人件費の確保等増加コストも検討されており、規模拡大に伴う収支分析も含め中期の経営計画策定も期待する。

北筑前

支援テーマ	経営規模	所在地	従業員数	支援回数
法人化・労務	約7.5ha(多品目露地野菜・施設野菜、米)	宗像市	家族労働力 3名 正社員 1名 パート 約30名	R6年度 1回(社会保険労務士) R7年度 2回(社会保険労務士)

現状と相談内容

■現状

地域の担い手として多品目露地野菜・施設野菜（キャベツ、イチゴ、キュウリ、ジャガイモなど20品目以上）および米を栽培し、経営規模は毎年拡大している。

約30名のパート従業員に加え、R6年度より正社員1名を雇用している。

R5年度に、社会的信用度向上等のため2年後をめどに法人化の意向があり、労務管理や就業規則の策定について知識を深めたいとの相談があった。

■相談内容

「R6年度」

- 就業規則策定の流れについて
- 雇用時の注意点および保険加入の必要性

「R7年度」

- 就業規則策定に向けた具体的な手続き方法および記載内容について
- 従業員が働きやすい職場とするためのルール作りや福利厚生制度の構築

支援内容

■専門家の助言

主要労働力であるパート従業員に働きたいと思われる仕組みづくりが今後の経営に不可欠であり、そのためには就業規則の策定や福利厚生制度の構築が急務。

相談者の経営内容や課題を把握したうえで、就業規則に明記する内容や福利厚生制度の案を提示。



■専門家派遣前後のフォローアップ

従業員雇用上の課題や専門家に聞きたい内容についてのヒアリングおよび専門家への事前共有。

■農業者の感想

経営内容に即した労務管理について深く理解できたことで、法人化をスムーズに進められた。

また、法人化後すぐに就業規則を策定できたことで、社内のルールが明確になり、従業員が働きやすい環境を整備できた。

支援を受けた後の経営状況

■支援の成果

R6年度の専門家派遣を受け、R7年度に法人化。その後、同年に2回の専門家派遣実施し、法人化から約半年という短期間で、休暇制度や休憩時間、自家用車に関する規定等、経営内容に即した就業規則策定まで至った。（就業規則策定の実務については、専門家派遣中に講師より勧められた社会保険労務士派遣事業等を活用。）

■今後の経営展開

策定した就業規則にもとづき従業員の雇用を継続し、今後も安定的な農業経営を展開していく。

福利厚生制度を充実させることで、従業員がより一層仕事に取り組みやすい環境を構築していく。

■経営専属スタッフ所感

地域のリタイア農家の農地を引継ぎ規模拡大を図る土地利用型経営であり、経営状況に合わせて法人化や雇用導入について、専門家の支援も受けながら計画的に実行されているモデル経営である。

今後も正社員、パート従業員を安定雇用できる環境整備を継続し、地域農業の担い手としての発展を期待する。

支援テーマ	経営規模	所在地	従業員数	支援回数
経営	カキ 70 a、イチゴ 26 a	朝倉市	家族労働力 3名 臨時雇用 1名	R7 1回（中小企業診断士） 1回（税理士）

現状と相談内容

■現状

親子でカキとイチゴの複合経営に取り組んでいる。経営主の引退を見据え、カキの栽培面積は段階的に縮小させていく見込み。今後は、品目構成や栽培規模を見直す必要がある。

家族労働力中心であれば、これ以上の規模拡大は困難。イチゴを収入の柱にしていく場合には、単収向上が課題となる。

■相談内容

経営主が65歳になるタイミングで、後継者への経営移譲を検討している。

経営移譲をするにあたり、どのような準備や手続きをしておくべきかについてアドバイスが欲しい。

支援内容

■専門家の助言

親から子への個人農業経営承継の進め方、固定資産や借入の取扱い、消費税対応、今後の設備投資と経営方針について説明。

単なる名義変更ではなく、中長期の経営設計として親子間承継を考える必要がある。特に、固定資産移転時の消費税負担をどう抑えるか、今後の設備投資をどの時点で行うかが重要な論点。

家族の役割分担を整理しつつ、後継者を中心としたイチゴ経営の安定化を図り、その上で法人化、販路拡大、加工、雇用等の選択肢を段階的に検討していくことが望ましい。

■専門家派遣前後のフォローアップ

計画的な経営継承が行えるよう、親子の意向を確認しつつ、中長期的な経営計画の作成に向けた支援を行う。

■農業者の感想

経営継承においては、中長期的な経営計画を踏まえた準備が重要がわかった。

今後はイチゴで設備投資する可能性もあるため、導入するタイミングには気を付けたい。

支援を受けた後の経営状況

■支援の成果

経営移譲に関連する税制や手続きに関する説明が行われ、経営主の引退に向けた具体的な戦略を立てることができた。また、親子で中長期的な経営について話し合うきっかけとなり、認識の共有が行われた。

■今後の経営展開

専門家からのアドバイスを受け、今後複数年を掛けて、経営継承に取り組んでいく。

まずは、経営主と後継者が中長期の経営計画について話し合いを重ね、継承するうえでの認識を統一する。経営計画作成においては、必要に応じて専門家や関係機関等の第三者が支援を行う。

■経営専属スタッフ所感

数年後の親子間での経営継承に向け、中長期の事業計画策定の重要性和税負担軽減手法等について理解を深められた。今後、一つずつ段階を踏んだ活動により円滑な継承が実現されることを期待する。

また、この支援手法やフォロー活動は、地域における親子間継承のモデル事例となることも期待される。

久留米

支援テーマ	経営規模	所在地	従業員数	支援回数
雇用・労務	水稲 21.3ha、麦 18.1ha、大豆2.6ha、小松菜78a、ぶどう23.6a	久留米市	家族労働力 2名 常時雇用 5名 (うち外国人技能実習生 4名)	R7 3回（社会保険労務士）

現状と相談内容

■現状

地域の中心的な担い手として、大規模の土地利用型農業に加え、小松菜、ぶどうを栽培し、安定した経営を実現。

法人化を契機に将来的な雇用確保のため、労務管理等で不足している部分を整備したい旨の相談があった。

■相談内容

家族の他に5名（うち技能実習生4名）を雇用しているが、将来に向けた安定的な雇用確保が課題で、雇用環境整備が必要である。

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

支援内容

■専門家の助言

労働基準法における農業分野の適用除外について概要を説明。

法人化に伴い、年次有給休暇の管理簿の新設等を含めた労務管理について助言。

曖昧になっていた勤務時間中の休憩時間を明文化。

■専門家派遣前後のフォローアップ

【派遣前】

米・麦の規模拡大、安定的な雇用確保の観点から法人化を検討する中で、労務管理の課題等を整理。

【派遣後】

就業規則の作成過程における疑問点の整理や書類作成の支援を実施。

■農業者の感想

法人化後の労務管理の注意点や就業規則作成における要点を学べた。

今後は、就業規則、育児介護休業規定を作成し、従業員と共有を図り、地域に貢献できる農業経営を継続していきたい。

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、経営主の労務管理の意識・理解が高まった。

■今後の経営展開

今後、就業規則、育児介護休業規定等を作成し、従業員と就業規則の共有を図り、雇用環境を整える。有能な人材を確保しつつ、地域に貢献できる農業経営を展開していく。

■経営専属スタッフ所感

法人としての労務管理の重要性と内容の理解が深まり、就業規則の他、育児介護休業規定など、従業員が働きやすい雇用環境整備に向けて先進的に取り組まれている。

外国人を含め多様な雇用者を受け入れられる雇用環境整備により、地域の雇用型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	肉用牛 47頭 水稲 12ha	北九州市	家族労働力 3名 臨時雇用 2名	R7 1回（税理士）

現状と相談内容

■現状

相談者は、北九州市の小倉地域の担い手として、肉用牛（47頭）及び水稲（12ha）経営を行っている。

今後、親子間での経営継承を望んでおり、現在、家族内で、詳細について検討中である。

■相談内容

今後、子に経営を移譲したい。特に畜産部門では、引き継ぐ資産の額が大きいので、具体的な準備や税制面の注意点について助言をいただきたい。

支援内容

■専門家の助言

後継者は経営主の指示の下で農作業を行っているが、経営状況の把握が十分でないため、経営移譲を行うためには、まず後継者が経営状況を理解することが前提である。

なお、過去3年分の決算書を比較すると、水稲経営や作業受託の利益が大きいことが伺える。このため、会計管理を手書きの帳簿からパソコン簿記に変え、後継者が経営状況を把握しやすくすることから始める。



■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（簿記記帳による後継者の経営把握）への理解が進んだ。

相談後、後継者が農業簿記ソフトを導入し、普及指導センターのサポートの下、入力を進めている。

■今後の経営展開

農業簿記ソフトを用いて、後継者が畜産部門と水稲部門の経営状況を把握する。

経営移譲については、経営状況の把握ができてから、税制面の対応などの具体的な話を専門家から提案してもらう。

■経営専属スタッフ所感

親子間での経営継承に向け、記帳管理など経営の見える化や部門間分析などの必要性の理解が進んだので、今後は専門家の指摘を踏まえ、各種経営の引継ぎの取組により円滑な継承が実現されることを期待する。

また、この引継ぎ手法と支援活動については、親子間継承のモデル事例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
第三者継承	ブドウ5,500㎡、 イチジク900㎡	鞍手町	家族労働力 2名	R 7年 1回（中小企業診断士）

現状と相談内容

■ 現状

- ・果樹専作農家でブドウ、イチジクを直売。
- ・秋竹農園としてブランド化できており安定した顧客もついている。
- ・身内に後継者がいないため、現在、継承者候補として研修の受入れを行っており、10年かけて第三者継承を検討。

■ 相談内容

- ・第三者継承でおさえておくべき項目の整理。
- ・第三者継承に際し継承元の家族と継承者間の円滑な継承方法。



支援内容

■ 専門家の助言

- ・農業経営未来ノートを使用し継承の際に確認しておく項目を説明。
- ・経営継承計画書をもとに5年後までの事業計画書の作成を提案。
- ・段階的に農地を継承していくため、段階ごとに継承元と継承者の生計が成り立つそれぞれの事業計画を確認すること。
- ・資産のリスト化。

■ 専門家派遣前後のフォローアップ

- ・継承元への第三者継承の意向確認。
- ・第三者継承の説明。
- ・経営継承計画書の作成支援。

■ 農業者の感想

- ・疑問に思っていることを専門家の先生に回答してもらい良かった。
- ・今後、スムーズに継承できるように話を進めていきたい。

支援を受けた後の経営状況

■ 支援の成果

- ・中小企業診断士の助言により、継承元と継承者の第三者継承に対する意識が高まった。
- ・継承元においては継承を行っていく際に必要となる経営継承計画書や資産リスト作成など具体的な内容を理解することができた。

■ 今後の経営展開

- ・継承元本人の思いだけで動かずに、継承者、継承元の家族とお互いの意思の共有を行う。
- ・段階的に農地を継承するため、継承する農地の順番を決め、事業計画を作成する。
- ・計画を作成後、農地の貸借等について誓約書を作成し必要に応じて弁護士等に確認してもらう。

■ 経営専属スタッフ所感

第三者継承の事例として、親子間とは異なるポイントや条件整理などについて、継承元、継承者の理解が進んだ。特に、農地・資産の取扱いや双方の生計の維持など、関係者が納得できるまで検討する必要性が専門家から指摘されており、これを踏まえた5年～10年の中期計画の移譲プラン策定が期待される。

支援テーマ	経営規模	所在地	従業員数	支援回数
雇用・労務	イチゴ 17a、ナス 7a、 水稲 65a	大任町	臨時雇用 2名	R7 1回（社会保険労務士）

現状と相談内容

■現状

地域の担い手として、イチゴを中心とした複合経営に取り組んでいる。

令和4年に両親から経営を継承し、イチゴは本人、ナスは両親と役割分担を行い、営農している。

■相談内容

今後の両親の高齢化を見据え、本格的に雇用を導入していくにあたり、労務管理等の知識が不十分であった。現在の経営状況を踏まえた上で、専門家に、

- ①労務管理の基礎知識
 - ②求職者の募集方法
 - ③雇用契約時の注意点
- について相談。



支援内容

■専門家の助言

- ・雇用に関する基礎知識や必要書類の作成について説明。
- ・雇用する前の事前準備として、作業の再現性を高めるために、作業の整理、細分化を行い、作業内容をマニュアル化することが重要。
- ・求人票で人を募集する際は、求職者が何を重視して応募するのかを抑え、会社概要を別紙で添付することやSNSを活用することで、人が集まりやすくなる。
- ・就業ルールを従業員と共有し、共通意識の醸成を図ることで、トラブルを未然に防ぐことができる。

■専門家派遣前後のフォローアップ

これまでは経営継承後の栽培技術や経営管理について重点的に支援を進めてきたが、今後は雇用導入による経営安定に向けた支援に注力する。

■農業者の感想

労務管理や求職者の募集方法等について、丁寧に説明していただき、今後の雇用をしていくにあたり、非常に参考になった。今回学んだことをもとに雇用を確保し、経営の安定化を目指していきたい。

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により、経営者の労務管理への意識・理解が深まった。

雇用導入に必要な準備が明確になり、今後の雇用確保への意欲が高まった。

■今後の経営展開

次作から新たに雇用を導入し、経営の安定化に取り組む。作付け規模・品目を検討し、規模や品目に応じて必要になる労働力の把握、作業内容の整理、説明資料の作成を行う。

■経営専属スタッフ所感

規模拡大に伴う人材確保・育成について、就業規則など法的整備事項とともに、人件費等の資金計画についても同時に検討がなされており、今後は具体的な計画の作成と実行が期待される。

また、親子間での事業継承後の雇用導入事例として、地域におけるモデルとなることを期待する。

支援テーマ	経営規模	所在地	従業員数	支援回数
雇用・労務	水稻 24ha、麦 40ha、 大豆 15ha	大木町	理事 6名 主オペレーター 7名	R7 1回（社会保険労務士）

現状と相談内容

■現状

経営規模約40haの土地利用型の集落営農法人である。現在、必要オペレーターは確保できているが、今後は高齢化に伴いOP不足が懸念される。労働力確保のため、専従者もしくは雇用労働者の確保に向けた検討を法人内で始めた。

■相談内容

今後の高齢化に伴いオペレーター不足が懸念されるため、専従者もしくは雇用労働者確保による労働力確保に向けた検討が必要。
他法人での雇用の実例・課題を紹介いただくとともに、以下の点について専門家の助言がほしい。

- 労務・税務管理、契約書など書類作成に係る助言
- 雇用環境整備に係る助言

支援内容

■専門家の助言

複数の他農事組合法人の労働契約書事例を提示し、雇用現状と季節変動による労働時間の不安定さを説明した。後継者不足の現状から、将来的な雇用導入の必要性を助言した。

■専門家派遣前後のフォローアップ

管内で雇用を導入している農事組合法人との意見交換会を実施し、雇用導入についての理解を深めた。



■農業者の感想

他農事組合法人の労働契約を比較することで、契約の仕方を幅広く学ぶことができた。
今後は、雇用導入を検討しており、働き手に選ばれる農事組合法人を目指して、役員として勉強し成長していきたい。

支援を受けた後の経営状況

■支援の成果

他農事組合法人との雇用環境の比較と社会保険労務士の助言により、役員の雇用導入への意識・理解が深まった。
後継者対策として雇用導入の必要性に対する意識が高まり、雇用導入については前向きな意見が多く出た。

■今後の経営展開

法人役員会議で協議後、雇用を導入する方針を決定した。
それに伴い、引き続き専門家による雇用環境整備の支援を引き続き受ける予定。

■経営専属スタッフ所感

外部の専門家の指導も合わせ、法人の役員全員の意識統一・意識醸成が図られ、法人内で雇用導入の意思決定がなされたことから、今後の具体的な取組を期待する。
また、今回の法人支援は水田農業の重要課題である雇用導入に向けたものであり、この取組み自体が地域のモデル活動となることが期待される。

八女

支援テーマ	経営規模	所在地	従業員数	支援回数
商品企画 販売促進	茶 35ha	八女	常時雇用7名 臨時雇用30名	R7 3回（商工会コンサル）

現状と相談内容

■ 現状

八女市で茶を専作する法人である。6次産業化にも力を入れており、令和元年には全国優良経営体表彰販売革新部門で農林水産大臣賞を受賞している。今後は、自社ブランドの確立に向けた活動を行う予定である。

■ 相談内容

現在、店舗および併設するカフェの売上が伸びており、ブランディングおよび更なる売り上げ拡大に力を入れたいとの相談があった。

店舗の改装、カフェメニューの改訂、新商品の開発を予定しており、以下について専門家の助言が欲しい。

- ・店舗のレイアウトに関する助言
- ・カフェメニューに関する助言
- ・新商品を含めた商品パッケージデザインへの助言



支援内容

■ 専門家の助言

- 店舗レイアウトについて
 - ・客の動線を意識したレイアウト
 - ・パネルを活用した顧客の視線誘導
- カフェメニューについて
 - ・価格改定やメニューデザインの刷新
 - ・カフェメニューと店舗商品を対応させるなど相互に誘導する工夫
- 新商品、商品パッケージについて
 - ・団体客や新規顧客向けのギフト商品が必要
 - ・自社商品のパッケージデザインの統一、資材経費削減、ステッカー作成による詰合せセット等について

■ 専門家派遣前後のフォローアップ

- ・派遣前のヒアリングにより課題解決に向けた方向性を整理した。
- ・生産面へのコンサル支援と併せた進捗確認を実施し、継続して支援していく。

■ 農業者の感想

店舗レイアウトや価格設定の考え方、ターゲットを意識した商品づくりについて理解が深まった。

専門家の先生に親身に提案いただいたことで、店舗とカフェの目指す方向性が明らかとなり、改善のためにすべきことが分かった。すぐに取り組んでいきたい。

支援を受けた後の経営状況

■ 支援の成果

- ・来店客の動線を意識した店内レイアウト、商品陳列となるよう改善に着手
- ・カフェメニューの改訂に取り掛かり、デザインや分かりやすさを意識したメニューに刷新
- ・ステッカーを作成し、資材経費を抑えた自社商品の差別化やギフト商品、詰め合わせセット製作を開始



■ 今後の経営展開

自社ブランドの確立に向けて、上記の取り組みおよび新商品の開発を進めていく。

また、更なる経営発展のために組織体制の改変や会計事務の効率化にも取り組んでいく。

■ 経営専属スタッフ所感

店舗改装に当たり、店舗レイアウトやそれに付随するブランディングの相談であったが、レイアウトから、カフェメニュー、販売する商品のブランディングまで、具体的なアドバイスをすることで、方向性が明確になり、店舗改装における付加価値向上と販売単価向上の取組みをスタートさせることが出来た。店舗改装後の売上・利益向上が期待される。

支援テーマ	経営規模	所在地	従業員数	支援回数
経営改善	作業受託 トレーニングファーム 20a キウイ花粉 30a	行橋市	役員 6 名	R7 2回（中小企業診断士）

現状と相談内容

■ 現状

高齢化が進む果樹産地の維持・地域ブランドの保護のため、剪定などの作業受託組織を前身に、離農者からの土地の借受、作業者・新規就農者の募集・雇用等に取り組む組織として、令和5年3月に法人化。

しかし、役員 6 名は自らの農園経営もあり法人事業に専念することが困難であり、また特定の役員に事務分担が偏るなど、経営体制の改善が必要な状況であった。

■ 相談内容

専従者の雇用や若手役員の参画を促す経営改善を図りたいと会社役員から相談があった。

- ①専従者を雇用するために必要な収益や要件などの経営分析。
- ②会社を維持していくための業務分担方法や人材確保・育成。

支援内容

■ 専門家の助言

キャッシュフローを見える化するブロックパズルを用いて専従者の必要経費の試算の仕方を明確に。そこから逆算して事業部制の導入及び事業別の収支目標と、達成に向けたアクションプランの策定を提案した。

■ 専門家派遣前後のフォローアップ

専門家派遣前の課題整理、事前ミーティングの設定など、コンサル中の並走支援を実施。



■ 農業者の感想

専門家からの提案を受けることで、事業部制の導入検討や専従者を雇うための収支の試算の仕方について、役員全員の理解が深まった。

新役員も 3 名加入することができたが、新体制への移行期であり、引き続き支援を頂きたい。

支援を受けた後の経営状況

■ 支援の成果

中小企業診断士の助言により、現状の会社運営の課題解決に向けた対応策と、事業部制の導入に向けた議論を通じて役員全員の経営への参画意識が高まった。

役員全員で検討しながら、一事業部における収支試算の作成を行い、収支計画の作成方法への理解が深まった。

■ 今後の経営展開

全事業部での事業部ごとの収支計画の作成及び合算した全体の事業計画書を策定する。

事業部ごとの責任者の設置と、計画と実績の予実管理体制の実践を通じ、人材育成を引き続き実施する。

■ 経営専属スタッフ所感

この法人は果樹の作業受託を柱とした県内初の法人で、経営自体特殊な点も多い中、専門家の指導・支援を受け具体的な対応策が検討できた。

地域で必要とされる法人であることから今後の経営改善の活動が期待される。