

家族経営協定のある暮らし

パートナーシップ経営で経営改善目標を達成しよう！



茨城県農業総合センター

平成21年3月

家族経営協定の推進に当たって

家族経営協定とは

農業を魅力ある「職業」とするためには、農業経営を担っている家族の一人ひとりが農業経営や生活の中で、役割と責任を明確にし、魅力ある農業経営を目指せる環境づくりが重要となります。家族農業経営において、経営目標や役割分担、休日、報酬等の就業条件、経営の移譲や日常生活について話し合い、取り決めをすることが「家族経営協定」です。

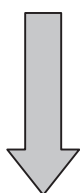
経営方針や働く条件を具体的に家族全員で話し合い、明文化することで家族全員が共同経営者としての自覚と意識が高まり、経営の発展にもつながります。

家族経営協定締結の意義

家族経営協定がめざすもの

- ① 農業経営が家族の話し合いによって明確になること
- ② 意志が家族に伝わること
- ③ 家族が協力すること
- ④ 一人ひとりが「個」として尊重される家族関係をつくること
- ⑤ 農業経営と農家経営が次の世代に継承されていくこと

★家族経営協定によりめざす経営は、家族一人ひとりの能力を活かしたパートナーシップ経営の確立にあります。



これまでの経営主を中心とした運営

- ・ 代表権のある経営主のみが経営の実態を把握している
- ・ 経営と家計が混在したどんぶり勘定である
- ・ 女性や後継者の役割や能力が充分活かされていない

パートナーシップ経営がめざすもの

家族員互いが手をつなぎ支え合う経営

それには、

- ① 経営ビジョンの明確化（経営方針や将来計画等を家族みんなの共通認識にしよう）
- ② 協働意識の醸成（能力に応じた役割分担体制等により、協働意識を高めよう）
- ③ 明確な意志伝達（みんなで情報を共有する仕組みをつくろう）

これらのことを家族で話し合い、決められたことを家族経営協定書に作成し、家族構成員が共有します。

家族経営協定の取り決めとして考えられること

(1) 農業経営の充実と発展のために

- ・ 農業経営の方針決定
- ・ 役割分担（作業分担・経営管理）
- ・ 部門分担（後継者や女性等）
- ・ 労働報酬・収益の配分
- ・ 休日・労働時間
- ・ 後継者の育成・教育等

(2) 円滑な世代交代と相続のために

- ・ 後継者の育成
- ・ 経営・家計の移譲時期と方法
- ・ 移譲後の住まいとくらし方
- ・ 資産の相続



(3) ゆとりと展望のあるくらしのために

- ・ 生活の目標
- ・ 役割分担（家事・つきあい）
- ・ 生活費の拠出
- ・ 余暇の活用（趣味）
- ・ 介護

これらのことをすべて盛り込むのではなく、我が家にあった内容をできるところから始めてみましょう。

〔ポイント〕

- ① 形式にとらわれない（実現不可能なことを書いても意味はない）
- ② 経営改善に役立つ内容とする（あくまで自分たちのための家族経営協定）
- ③ ワーク・ライフ・バランスの実現をめざす（「生活・人生の改善なくして経営の発展なし」）
（平成19年度経営体育成と家族経営協定シンポジウム資料から）



家族経営協定を締結する手順

家族の話し合い

我が家の経営や、家族の就業、生活における課題や問題、家族の夢や意向を話し合いで明らかにします。

〔内容〕

経営方針・生活設計、所得の目標、経営計画、役割分担、労働報酬、休日、家事分担、老後の生活の備え、住まい方 等

対策を考える

問題点や課題の解決策を話し合い、どのように取り組みが必要か検討します。

- ・ 給料の支払いはどうするか？
- ・ 役割分担はどうするか？
- ・ 親の老後の生活はどうするか？
- ・ 経営移譲はどうするか？
- ・ 経営方針はどうするか？
- ・ 休日はどうするか？

協定の文書化

家族で合意した内容を文書化します。

協定書の（案）を作ってみます。

協定を結ぶ

ルールを確かなものにするために、第三者の立ち会いの下で協定を結びます。

協定の実行と見直し

協定した内容が実行されているかチェックし、協定書の定期的な更新で、協定の確認と意識の向上を図ります。

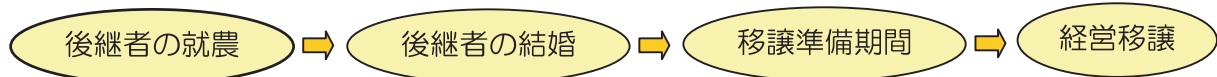
【見直しが必要な時期】

- ・ 家族の話し合いから、協定内容の修正や新たな項目が必要になったとき
- ・ 家族の構成員に変化があったとき（後継者の就農、結婚）
- ・ 経営内容に変化があったとき（新規作物の導入、規模拡大等）

協定締結の時期

ライフステージの変化に合わせた締結

家族構成に変化が見られるとき、農業経営や農家生活に新たな家族同士の関わりが生まれます。経営発展のために家族のそれぞれの能力が発揮できるよう、家族経営協定を活かしてみましょ。



【留意点】

後継者の就農・Uターン

後継者が意欲的に農業経営に携わる環境をつくる。

- ・ 経営方針・経営計画を明確に
- ・ 後継者の役割や責任の明確化
- ・ 休日・労働時間・報酬等の就業条件
- ・ 定例的な家族会議で戦略を

後 継 者 の 結 婚

家族の一員として配偶者をむかえ、新たな家族関係の基礎をつくる。

- ・ 家族員一人ひとりの役割分担の見直し（農業経営・生活運営）
- ・ 収益の配分方法
- ・ 家計費の拠出

経 営 移 譲

スムーズな経営移譲と移譲後の家族のあり方を明確にする。

後継者夫婦の経営管理能力を高める。

- ・ 家族員個々の役割分担の見直し（農業経営・生活運営・地域との関わり）
- ・ 家計費の拠出見直し、老後に備える退職金の積立て（親世代）
- ・ 学習会への参加等能力向上（子世代）
- ・ 移譲後の住まい方

法人経営の家族経営協定

（１） 法人化にするためのステップアップとしての協定

家族内の役割分担の明確化、給料制の導入、経理の明確化、労務管理の確立（就業時間・休日）等法人化の準備期間に活用する。

（２） 法人化をフォローする協定

法人化に伴い策定された就業規則以外の部分についての締結
介護、育児など生活設計に関わる部分

ステップアップして共同申請をすすめよう

認定農業者の共同申請

平成 15 年 6 月に「認定農業者制度の運用改善のためのガイドライン」が出され、**家族経営協定を結んでいる共同経営者**である女性農業者や後継者の方もパートナーとともに認定農業者になれる道が開かれました。

メリット

- ★ 「共同経営者」としての意識が高まります。
- ★ 女性農業者や後継者の経営参画が促進されます。
- ★ 地域社会において、担い手としての位置づけが明確になります。

1 認定農業者に対する主な支援措置

資金の融通

スーパーL 資金や農業近代化資金、スーパーS 資金等の融資

農 地

- ・ 農地を集めて、効率化と規模拡大をしたい認定農業者を支援しています。
例えば、農業委員会が行う農地のあっせん事業の対象は、認定農業者を優先することになっています。
- ・ 夫婦で共同申請により認定農業者になった場合は、農地のあっせん名簿に、両者を登録することができます。

農業者年金

保険料の国庫助成があります。

例えば、青色申告等を行う認定農業者、またそれらと家族経営協定を締結し、経営に参画している配偶者や後継者は、基本となる保険料のうち、区分により保険料が助成されます。
35歳未満5割助成、35歳以上3割助成。＊所得上限や加入年数の条件があります。



2 共同申請に必要な要件

- ・ 農業経営改善計画※の認定を申請する者が、すべて、同一の世帯に属する者であるか、又はかつて同一の世帯に属していた者（その者の配偶者を含む）であること。
- ・ 家族経営協定等の取り決めが締結されており、その中で、当該農業経営から生ずる収益が当該認定申請者のすべてに帰属すること及び当該農業経営に関する基本的事項について当該認定申請者のすべての合意により決定することが、明確化されていること。
- ・ 当該家族経営協定等の取り決めが遵守されていること。

※ 農業経営基盤強化促進法に基づく農業経営改善計画

3 夫婦共同申請者の事例

平成 8 年：妻の農業者年金加入を目的に家族経営協定締結。

平成 14 年：妻が農業委員となり協定推進の立場となる。協定を見直し、経営面と生活面の役割分担を明確にする。

平成 15 年：農業経営改善計画書を作成して共同申請し、**夫婦で認定農業者**になる。

平成 19 年：**妻名義で農地を購入**して規模拡大。

平成 20 年：単年度の所得目標を示した**実行計画書**を添付した協定書を作成し、再度、協定の見直しを実施した。（平成 19 年度シンポジウム資料から）

＊家族経営協定と農業経営改善計画との関連づけについて

「家族経営協定」は家族構成員の改革意識と行動力の手立てとなるものであり、「農業経営改善計画」は経営目標における企画力を高めるものです。農業経営改善計画書は中期の経営設計であるため、短期や長期のライフプランを樹立することが望ましいといえます。そのためには、毎年の「家族経営協定実行計画書」の作成や数年毎の協定書の見直しが大切です。

エコファーマーの共同申請

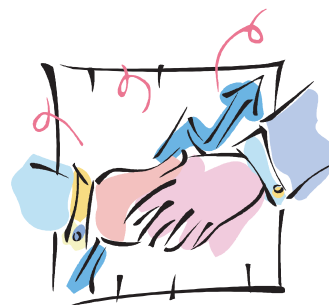
「エコファーマー」とは、持続性の高い農業生産で「土づくり・化学肥料低減・化学農薬低減」の3つの技術に一体的に取り組む方式で、知事の認定を受けた農業者です。

家族経営協定を締結して共同経営者であることが明記されていれば、夫婦、親子等、家族内の複数の者が申請できます。



再締結に向けて

我が家の家族経営協定締結後、
どのような変化がありましたか？
再締結に向けてまとめておきましょう。



意識面の変化

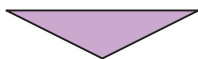
- ★意欲や責任感
- ★意志決定等

経営面の変化

- ★効率的な働き方
- ★責任体制の変化
- ★所得の向上

生活面の変化

- ★生活のゆとり
- ★健康管理
- ★趣味の時間
- ★家計管理等



今後、家族が仲良く経営やくらしに向き合うために、どのような見直しが必要でしょうか？