

研修先での経営継承

経営継承までのプロセス

2004年～

後継者は大手銀行に勤務。徐々に経営者の世界に惹かれ、働きながら農業の学校に通う。銀行を退職し、妻の地元へ移住し、研修先を探す

2018年11月

後継者が、養液栽培を勉強する目的で研修生として入社。



先代経営者／
松村 務さん
(68歳)の場合

退職後の短い期間で、養液栽培において滋賀県で一二を争う規模と設備のトマト農園を築き上げた異色の農業経営者。当時は後継者が本当に見当たらなかった為廃業もやむなしとの考えだった。

浅小井農園株式会社

- 売上高：50百万円(2019年)
- 経常利益：4百万円
- 従業員数：役員3名、正社員4名、パート・アルバイト4名
- 事業地：滋賀県近江八幡市
- 事業概要：農産物の生産(施設野菜(トマト))消費者直売
- 規模：施設 8,000㎡

2020年2月

研修終了1か月前に後継者より経営継承プランを提案し、先代経営者が了承(家族会議で了承)

**かくして具体的に
継承の取組みがスタート!**

資産の継承等はM&Aに詳しい税理士に相談

2020年2月～

後継者の継承スケジュールや事業計画書、専門家のデューデリジェンス等を踏まえて継承方法を検討

2020年10月

株式譲渡により継承

研修生に継承（第三者継承・法人）

継承内訳

人（経営権）の継承

● 先代経営者は、取締役会長として、後継者の側面サポートを実施。実務にはできるだけ関わらないようしている。

資産（モノ・カネ）の継承

● 株式を99%後継者が代表である会社※へ無償譲渡。1%は役員退任の権利／株式買戻の権利を付与する種類株として、先代経営者が保有する株式譲渡契約書を締結（セカンドオピニオンも実施）。
● 農地は賃借（有償）。
● 取引先からの借入金に対し、すべて連帯保証を差し入れていたが、継承後後継者に順次移管。
※後継者は浅小井農園（株）の株式を所有する別法人を設立している。

知的資産の継承

● 生産技術は研修生として習得。
● 従業員に対しては、全員を集めて口頭で告知。取引先には順次書面や口頭で説明。

継承後の経営発展と今後の取組み

後継者／浅小井農園（株）代表取締役
関澤 征史郎さん（40歳）

継承年月…2020年10月
売上高…57百万円（2020年）
経常利益…5百万円
従業員数…役員2名、正社員4名、パートアルバイト10名
事業概要…農産物の生産（施設野菜（トマト））消費者直売
規模…施設8000㎡

継承前は経営規模に対し、従業員数6名と少なく、販路についても直売所100店舗程度と規模の割には十分でなかった。

現在は従業員数を短期アルバイト含め14名まで増やし、販路についても直売所、スーパー合わせて約350店舗まで開拓し、収量に見合った販路を確保した。

生産者としての業務に加えて、コンサルティング業務や他のビジネスを組み合わせることによって事業リスクを分散させたいと考えている。

「農業」×「金融」×「リスクヘッジ」で「強い農業者」を目指す。



浅小井農園(株)のケースから学ぶ経営継承あるある

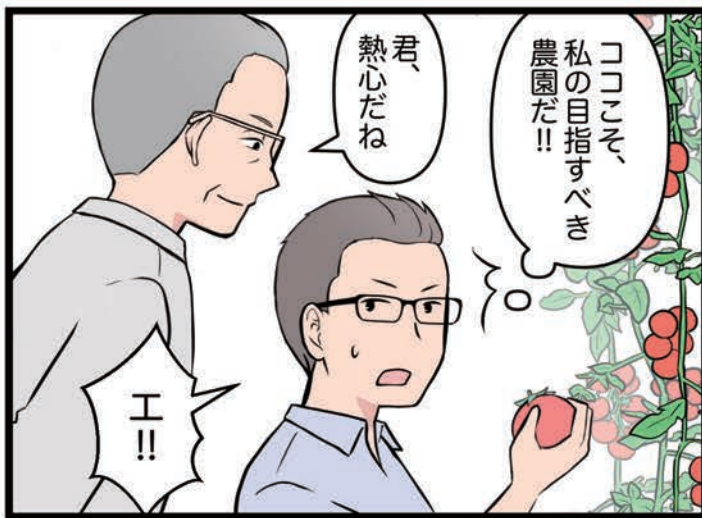
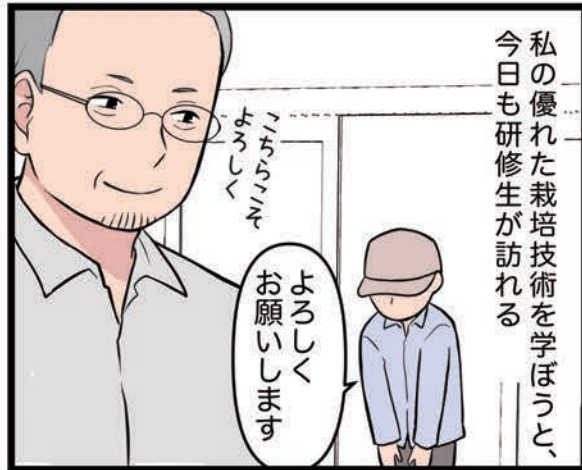
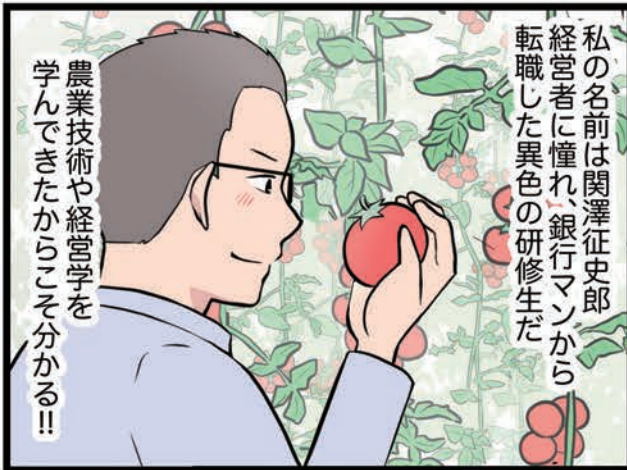
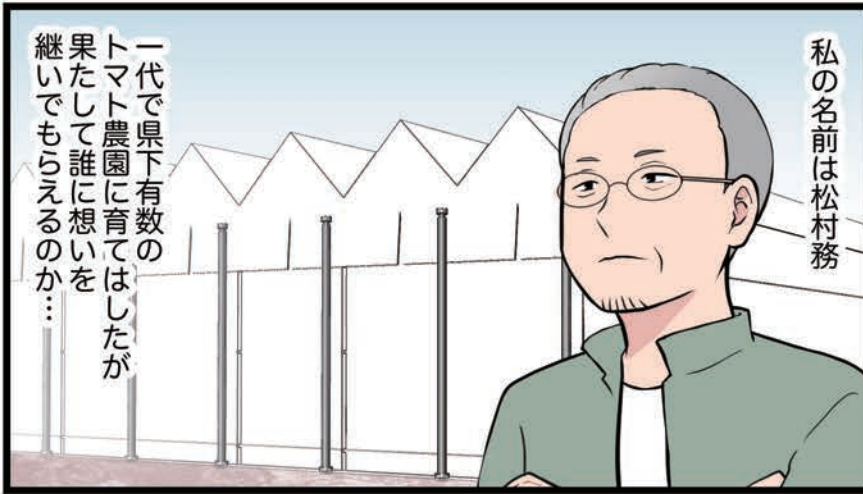
登場人物

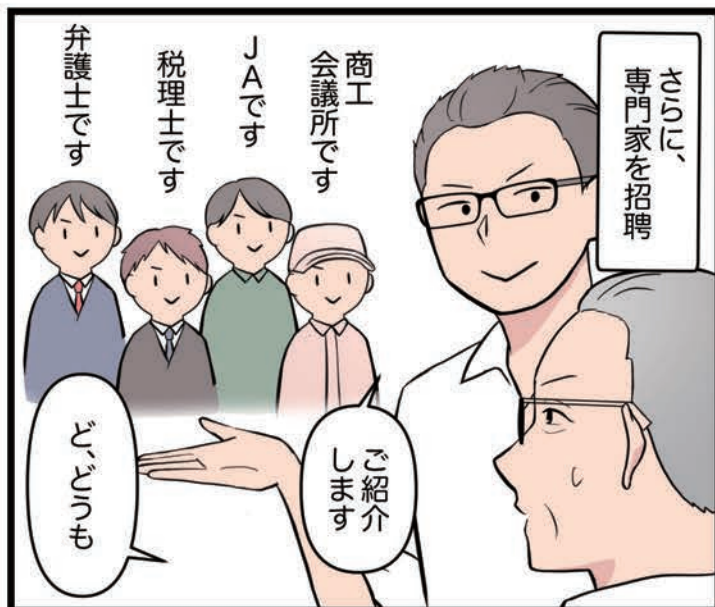


先代経営者：松村務



後継者：関澤征史郎

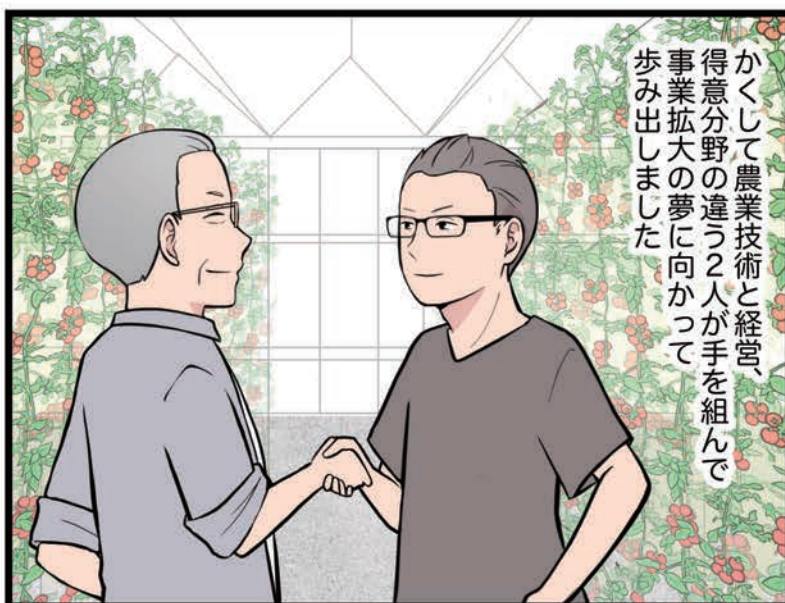




グッドポイント②

経営継承において、先代経営者と後継者は利益相反関係にあるが、お互いの要望を可能な限り盛り込んでいる。頻繁に意思確認を行い、先代経営者の心配な点に配慮するため、種類株式（先代経営者に対し、株式の1%は役員退任の権利/株式買戻の権利を付与する種類株）を発行し、株式売買を行った。

お互いの
要望を
組み込む



グッドポイント③

経営継承は、専門家である税理士や弁護士、JAや市町村の農業関連部署と一緒に進めるケースが多い。今回は更に地元の商工会議所にもいわゆるセカンドオピニオンとしての判断・評価を依頼し、その意見も参考にして先代経営者と後継者の意思決定を行った。

セカンド
オピニオン



ケアポイント

法人の負債について、代表者を保証人としていたことから、後継者が新たな保証人となった。個人保証については、後継者への負担となることも多い。中小企業庁が定める経営者保証に関するガイドラインに基づき、経営者の個人保証は条件により免除されるケースがある。

保証債務に
ついて

